



PENTOR
RESEARCH INTERNATIONAL

Badania wpływu kierunku i poziomu wykształcenia na aktywność zawodową osób niepełnosprawnych

Raport końcowy

CZĘŚĆ 3 Z 6

Perspektywa osób niesłyszących i niedosłyszących

Spis treści

1	PODSUMOWANIE	4
2	TŁO BADANIA – AKTYWNOŚĆ ZAWODOWA I JEJ ZNACZENIE DLA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH SŁUCHOWO	6
2.1	DEFINICJA NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI I SKALA ZJAWISKA	6
2.2	ZNACZENIE AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ DLA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH – SPOŁECZNY I INDYWIDUALNY WYMIAR BIERNOCİ ZAWODOWEJ	8
2.3	CHARAKTERYSTYKA AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH, W TYM OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH SŁUCHOWO, ORAZ PLANY W TYM ZAKRESIE	13
3	JAKA JEST CHARAKTERYSTYKA ŚRODOWISKA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH SŁUCHOWO POD WZGLĘDEM WYKSZTAŁCENIA I KOMPETENCJI OSOBISTYCH W KONTEKŚCIE POTRZEB RYNKU PRACY?	18
3.1	WYKSZTAŁCENIE I KOMPETENCJE OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH W ŚWIETLE POTRZEB RYNKU PRACY	18
3.1.1	<i>Edukacja szkolna</i>	20
3.1.2	<i>Edukacja pozaszkolna</i>	23
3.1.3	<i>Kwalifikacje i umiejętności posiadane przez ON i ich autoocena</i>	25
3.1.4	<i>Kwalifikacje i umiejętności posiadane przez ON w ocenie ekspertów i pracodawców</i>	28
3.1.5	<i>Najważniejsze deficyty/luki kompetencyjne osób niepełnosprawnych w świetle potrzeb rynku pracy</i> 32	
3.2	POSTAWY PRACODAWCÓW WOBEC OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH I ICH ZATRUDNIANIA	35
3.2.1	<i>Pracodawcy wobec osób niepełnosprawnych – podsumowanie</i>	35
3.2.2	<i>Stosunek pracodawców do zatrudniania niepełnosprawnych pracowników</i>	38
3.2.3	<i>Ocena kompetencji niepełnosprawnych pracowników</i>	41
3.2.4	<i>Możliwości dla ON na rynku pracy – oferta miejsc pracy dla niepełnosprawnych</i>	45
3.2.5	<i>Charakterystyka miejsc pracy zajmowanych przez osoby niepełnosprawne</i>	49
4	JAKIE SĄ POTRZEBY I OCZEKIWANIA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH SŁUCHOWO W ZAKRESIE EDUKACJI ORAZ KSZTAŁCENIA USTAWICZNEGO W KONTEKŚCIE MOŻLIWOŚCI STWARZANYCH PRZEZ INSTYTUCJE EDUKACYJNE ORAZ INSTYTUCJE DZIAŁAJĄCE NA RZECZ OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH?	59
4.1	ZNACZENIE WYKSZTAŁCENIA DLA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH	59
4.2	ASPIRACJE W ZAKRESIE EDUKACJI, GOTOWOŚĆ DO PODEJMOWANIA NAUKI - PLANY OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH SŁUCHOWO W ZAKRESIE EDUKACJI I KSZTAŁCENIA	63
4.3	POTRZEBY OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH SŁUCHOWO W ZAKRESIE EDUKACJI I KSZTAŁCENIA	64
4.4	DOSTOSOWANIE SYSTEMU OŚWIATOWEGO ORAZ SYSTEMU KSZTAŁCENIA USTAWICZNEGO DO POTRZEB OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH ORAZ POTRZEB RYNKU W ZAKRESIE EDUKACJI	66
4.4.1	<i>Ocena możliwości i oferty w zakresie kształcenia szkolnego</i>	67
4.4.2	<i>Doświadczane trudności w procesie edukacji i kształcenia</i>	85
4.5	OCENA MOŻLIWOŚCI I OFERTY W ZAKRESIE KSZTAŁCENIA USTAWICZNEGO	87
4.6	WIEDZA W ZAKRESIE KSZTAŁCENIA I MOŻLIWOŚCI PODNOSZENIA KWALIFIKACJI	92
4.7	POTRZEBY NIEPEŁNOSPRAWNYCH W ZAKRESIE KSZTAŁCENIA USTAWICZNEGO	97
5	JAKIE CZYNNIKI WARUNKUJĄ MOTYWACJĘ OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH SŁUCHOWO DO PODEJMOWANIA NAUKI ORAZ AKTYWNOŚCI NA RZECZ ROZWOJU OSOBISTYCH KOMPETENCJI?	99
5.1	KORELATY GOTOWOŚCI DO NAUKI I PODNOSZENIA KWALIFIKACJI	99
5.1.1	<i>Uwarunkowania systemowe</i>	100
5.1.2	<i>Pochodzenie społeczne i bariery związane z możliwościami gospodarstwa domowego</i>	105
5.1.3	<i>Obiektywne i subiektywne stan zdrowia, stosunek do niepełnosprawności</i>	108
5.1.4	<i>Uwarunkowania psychologiczne</i>	109
5.1.5	<i>Postawy wobec nauki, kształcenia i pracy</i>	111
5.2	POSTAWY WOBEC NAUKI I KSZTAŁCENIA	113
5.2.1	<i>Postawy wobec nauki i kształcenia – segmentacja</i>	113
5.2.2	<i>Postawy rodziny/opiekunów wobec edukacji i kształcenia</i>	117
5.2.3	<i>Czynniki decydujące o wyborze szkoły/kierunku nauczania</i>	117
5.2.4	<i>Czynniki zachęcające do edukacji i kształcenia</i>	120
5.2.5	<i>Przyczyny rezygnacji z dalszej nauki</i>	121

5.3	MODEL KORELATÓW WARUNKUJĄCYCH GOTOWOŚĆ DO PODEJMOWANIA EDUKACJI (KORELATY INDYWIDUALNE).....	123
6	JAKA JEST ZALEŻNOŚĆ MIĘDZY SZEROKO ROZUMIANYM WYKSZTAŁCENIEM I KOMPETENCJAMI OSOBISTYMI A AKTYWNOŚCIĄ ZAWODOWĄ OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH SŁUCHOWO?.....	128
6.1	WPROWADZENIE – O ZWIĄZKACH MIĘDZY WYKSZTAŁCENIEM, AKTYWNOŚCIĄ ZAWODOWĄ I INNYMI ZMIENNYMI.....	128
6.2	ODDZIAŁYWANIE WYKSZTAŁCENIA NA KARIERĘ ZAWODOWĄ I SZANSE NA RYNKU PRACY	131
6.3	ODDZIAŁYWANIE WYKSZTAŁCENIA NA STATUS ZAWODOWY I GOTOWOŚĆ DO PODEJMOWANI PRACY.....	138
6.3.1	<i>Związek wykształcenia z aktywnością zawodową – oczywiste przejawy.....</i>	<i>138</i>
6.4	KORELATY AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ	156
6.4.1	<i>Korelaty zewnętrzne – systemowe</i>	<i>156</i>
6.4.2	<i>Korelaty wewnętrzne – indywidualne</i>	<i>161</i>
7	ZWIĄZEK WYKSZTAŁCENIA Z AKTYWNOŚCIĄ ZAWODOWĄ – MODEL WYJAŚNIAJĄCY (KORELATY INDYWIDUALNE)	165
7.1	MODEL CAŁOŚCIOWY (KORELATY INDYWIDUALNE)	167
7.2	MODEL ZMIENNYCH KOMPETENCYJNYCH (KORELATY INDYWIDUALNE).....	173
8	ZAŁĄCZNIK 1 – TABELA CZYNNIKÓW	177

Ponadto na raport ostateczny z badań złożyły się następujące części:

Część 1 z 6 – WSTĘP DO RAPORTU

Część 2 z 6 – PERSPEKTYWA OSÓB NIEWIDOMYCH I NIEDOWIDZĄCYCH

Część 4 z 6 – PERSPEKTYWA OSÓB Z OGRANICZONĄ SPRAWNOŚCIĄ RUCHOWĄ

Część 5 z 6 – PERSPEKTYWA OSÓB CHORYCH PSYCHICZNIE

Część 6 z 6 – PERSPEKTYWA OSÓB Z UPOŚLEDZENIAMI UMYSŁOWYMI

1 Podsumowanie

W kontekście relacji między wykształceniem i aktywnością zawodową osób niepełnosprawnych słuchowo należy wskazać trzy główne wątki:

- Przekonanie o mniejszych szansach edukacyjnych i nikłych szansach na rynku pracy;
- Faktycznie obserwowane bariery, które dla osób niepełnosprawnych od urodzenia oznaczają zmniejszenie szans na dobre wykształcenie oraz zwiększenie prawdopodobieństwa zasilenia szeregów osób biernych zawodowo;
- Poczucie osamotnienia, wyobcowania, trudności w kontaktach z ludźmi – postrzegane jako jedno z głównych obciążeń, zarówno w kontekście edukacji, jak i pracy zawodowej.

Dysfunkcja narządu słuchu zmniejsza szanse osób niepełnosprawnych na zdobywanie wyższych poziomów wykształcenia – osoby niesłyszące od urodzenia są istotnie gorzej wykształcone od osób, u których niepełnosprawność pojawiła się już po zakończeniu edukacji.

- Kierunki wykształcenia, podobnie jak zawody, wybierane przez osoby niepełnosprawne słuchowo koncentrują się na dziedzinach, w których ograniczony jest kontakt z innymi ludźmi – a więc raczej w kierunkach zawodowych związanych z obsługą maszyn czy np. krawiectwem, niż w kierunkach związanych z obsługą ludności.
- Obok niższych szans edukacyjnych w ramach systemu szkolnego mamy też do czynienia z bardzo niską aktywnością osób niepełnosprawnych słuchowo w zakresie podnoszenia kwalifikacji w systemie edukacji pozaszkolnej. Podejmowanie kształcenia nie jest tutaj związane z wykształceniem, ale raczej z wiekiem i aktywnością zawodową. Osoby z deficytami słuchu uczestniczą przede wszystkim w szkoleniach o charakterze ogólnym mającym na celu generalną aktywizację oraz szkoleniach komputerowych. Szkolenia zawodowe w tej grupie są trzykrotnie mniej popularne od szkoleń ogólnych, a osoby głuche, czy też z niepełnosprawnością sprzężoną w ogóle w nich nie uczestniczą.
- Kształcenie pozaszkolne nie jest wśród osób z deficytami słuchu zbyt popularne, choć jednocześnie badani są świadomi jego wagi dla pozycji jednostki na rynku pracy. 27% osób niepełnosprawnych słuchowo chce się dalej kształcić, a połowa z nich (13%) zamierza plany te zrealizować już w najbliższym czasie, przy czym zamiary te są silnie związane z wiekiem. Postawa wobec edukacji prezentowana przez niepełnosprawnych słuchowo najczęściej koncentruje się na ograniczonych możliwościach kształcenia, barierach i trudnościach z tym związanych.
- Osoby z niepełnosprawnością słuchu oceniają swoje szanse edukacyjne jako gorsze niż osób zdrowych, wskazując również, iż nie mieli pełnej swobody w realizowaniu preferowanej przez siebie ścieżki edukacyjnej. Jednocześnie jednak dość pozytywna była ocena szkół, do których uczęszczali badani. Panuje wśród nich jednak poczucie, iż nie zostali odpowiednio przygotowani do radzenia sobie na rynku pracy.
- Czynniki decydujące o wyborze ścieżki edukacyjnej przez osoby niepełnosprawne słuchowo wskazują, iż przekonanie o mniejszych szansach wynika m.in. z uboższej oferty edukacyjnej dla takich osób, a w konsekwencji prowadzi do kierowania się czynnikami niezwiązanymi z kwalifikacjami czy rynkiem pracy – a raczej z wygodą niepełnosprawnego (dogodna lokalizacja, dostosowanie dla ON).
- Rodzina jest dla osób z dysfunkcjami słuchu dużym wsparciem w procesie edukacji – ale jedynie tam, gdzie jest to niezbędne. Opiekunowie raczej udzielają wsparcia emocjonalnego, czy też po prostu pomagają w nauce tak, jak wszyscy rodzice. W przypadku co trzeciego badanego zadeklarowano, iż rodzice lub opiekunowie w różnym stopniu przejmowali kontrolę i podejmowali decyzje odnośnie ścieżki edukacyjnej osoby niepełnosprawnej.
- W związku z różnego typu trudnościami osoby niepełnosprawne słuchowo często rezygnują z dalszej nauki – zazwyczaj jednak motywując to zakończeniem zaplanowanej ścieżki edukacyjnej, niejako racjonalizując brak potrzeb dalszego kształcenia. Wiąże się to także z faktem, iż badani często nie dostrzegają sensu dalszej nauki będąc przekonanymi o braku szans dla nich na rynku pracy.

Osoby niepełnosprawne słuchowo są umiarkowanie zadowolone z posiadanego poziomu i kierunku wykształcenia. Trudno też jest im określać swoje atuty na rynku pracy.

- Do głównych zalet zaliczają pracowitość, sumienność i dokładność, natomiast ich piętą achillesową są kompetencje związane z kontaktami międzyludzkimi (największą bolączką są umiejętności autoprezentacyjne), braki w doświadczeniu zawodowym oraz mała odporność na stres.
- Osoby cierpiące na deficyty słuchu od urodzenia praktycznie na wszystkich wymiarach oceniają siebie dużo gorzej niż osoby, które nabyły niepełnosprawność w późniejszym wieku (największe różnice dotyczą oceny posiadanego doświadczenia zawodowego, umiejętności pracy w zespole, systematyczności i konsekwencji, a także zdolności interpersonalnych).

Odsetek osób niepełnosprawnych słuchowo nigdy nie pracujących kształtuje się na poziomie 33% i jest relatywnie najwyższy wśród osób z niepełnosprawnością sprzężoną (45%) oraz osób niepełnosprawnych od urodzenia (48%).

- Ogółem 62% badanej grupy w sposób bardziej lub mniej kategoryczny odrzuca możliwość podjęcia zaproponowanej pracy, przy czym większą niechęć do pracy obserwujemy wśród osób niedosłyszących oraz osób z niepełnosprawnością nabytą niż wśród osób głuchych i niepełnosprawnych od urodzenia. Gotowość do podjęcia pracy maleje też wraz z wiekiem.
- Co trzeci niepełnosprawny słuchowo nie podjąłby dogodnej dla niego pracy z obawy o utratę renty.

Tak jak fakt posiadania wrodzonej wady słuchu zmniejsza od początku szanse edukacyjne i zawodowe, tak samo negatywny wpływ ma na karierę zawodową pojawienie się niepełnosprawności w późniejszym wieku.

- Wraz z nabyciem niepełnosprawności osoby z deficytami słuchu istotnie rzadziej zatrudniane są na stanowiskach samodzielnych oraz stanowiskach kierowniczych. Spektrum stanowisk zajmowanych przed pojawieniem się choroby jest dużo szersze oraz częściej składają się na nie stanowiska wymagające kwalifikacji. Niepełnosprawność zawężyła je głównie do stanowisk nie wymagających wysokich kwalifikacji, ani bezpośredniego kontaktu z ludźmi.
- Osoby, które kończą edukację jako niepełnosprawne mają zdecydowanie większą szansę zasilić szeregi osób trwale biernych. Znaczenie może tutaj mieć m.in. pułapka niskiej samooceny – wśród osób trwale biernych, nigdy nie pracujących ocena własnych kwalifikacji w kontekście pracy zawodowej jest niezwykle niska, znacząco niższa, niż wśród pracujących, ale nawet niż wśród kiedyś pracujących. Jednocześnie jednak wykształcenie wpływa na gotowość do pracy i postawy pro-aktywne – im wyższe, tym przeciętnie lepiej.

Największe trudności, z jakimi borykają się osoby z dysfunkcjami słuchu w ramach edukacji i kształcenia, a także później w pracy zawodowej, dotyczą kontaktów z innymi ludźmi.

- Ze względu na charakter dysfunkcji kontakt ten jest często utrudniony, podąża też za nim brak akceptacji połączony z agresją ze strony grupy rówieśniczej.
- Dysfunkcja obniża także szanse edukacyjne ze względu na wyraźnie negatywny stosunek nauczycieli do niepełnosprawnych uczniów – wcale nierzadkie były przypadki obniżania wymagań w stosunku do takich osób, czy też próby pozbycia się trudnych uczniów ze szkoły.
- Problem relacji z innymi osobami, w szczególności z rówieśnikami jest dla osób niepełnosprawnych słuchowo bardzo istotny i stanowi źródło rozgoryczenia. Wedle deklaracji badani zdecydowanie bardziej akceptowani czuli się w szkołach specjalnych i integracyjnych, gdzie mogli spotkać podobne sobie osoby, niż w szkołach powszechnych.

2 Tło badania – aktywność zawodowa i jej znaczenie dla osób niepełnosprawnych słuchowo

2.1 Definicja niepełnosprawności i skala zjawiska

Nie istnieje jedna, powszechnie uznana definicja niepełnosprawności. Światowy Program Działań na rzecz Osób Niepełnosprawnych (The World Programme of Action for Disabled Persons) oraz Standardowe Zasady Wyrównywania Szans Osób Niepełnosprawnych (The Standard Rules on the Equalization of Opportunities for Persons with Disabilities) podkreślają, iż niepełnosprawność jest problemem społecznym i nie ogranicza się do konkretnej osoby. W konsekwencji, mówiąc o niepełnosprawności musimy uwzględnić relacje między zdrowiem człowieka (uwzględniając jego wiek, płeć i wykształcenie), a społeczeństwem i środowiskiem, które go otacza. Światowa Organizacja Zdrowia (WHO) wprowadza następujące pojęcia niepełnosprawności, uwzględniając stan zdrowia człowieka:

- Niesprawność (impairment) - każda utrata sprawności lub nieprawidłowość w budowie czy funkcjonowaniu organizmu pod względem psychologicznym, psychofizycznym lub anatomicznym;
- Niepełnosprawność (disability) - każde ograniczenie bądź niemożność (wynikające z niesprawności) prowadzenia aktywnego życia w sposób lub zakresie uznawanym za typowe dla człowieka;
- Ograniczenia w pełnieniu ról społecznych (handicap) - ułomność określonej osoby wynikająca z niesprawności lub niepełnosprawności, ograniczająca lub uniemożliwiająca pełną realizację roli społecznej odpowiadającej wiekowi, płci oraz zgodnej ze społecznymi i kulturowymi uwarunkowaniami

W Polsce definicja niepełnosprawności zmieniała się w ciągu ostatnich lat kilkakrotnie. Pierwsze jej określenie w prawie polskim pojawiło się w ustawie z dnia 9 maja 1991 roku o zatrudnianiu i rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych, jednakże istotne są dwie definicje uchwalone w 1997 roku. Pierwsza z nich znalazła się w **Karcie Praw Osób Niepełnosprawnych** i brzmi: *Niepełnosprawne są osoby, których sprawność fizyczna, psychiczna lub umysłowa trwale lub okresowo utrudnia, ogranicza lub uniemożliwia życie codzienne, naukę, pracę oraz pełnienie ról społecznych, zgodnie z normami prawnymi i zwyczajowymi.* Obowiązującą obecnie w polskim systemie prawa definicja jest zawarta w **Ustawie z dnia 27 sierpnia 1997 roku o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych**. Stanowi ona, że *osoby niepełnosprawne to osoby, których stan fizyczny, psychiczny lub umysłowy trwale lub okresowo utrudnia, ogranicza bądź uniemożliwia wypełnianie ról społecznych, a w szczególności zdolności do wykonywania pracy zawodowej, jeżeli uzyskały odpowiednie orzeczenie.* Ustawa ta zniósła obowiązujące wcześniej grupy inwalidzkie i wprowadziła w to miejsce trzy stopnie niepełnosprawności:

- Do znacznego stopnia niepełnosprawności zalicza się osobę z naruszoną sprawnością organizmu, niezdolną do pracy albo zdolną do pracy jedynie w warunkach pracy chronionej i wymagającą, w celu pełnienia ról społecznych, stałej lub długotrwałej opieki i pomocy innych osób w związku z niezdolnością do samodzielnej egzystencji.
- Do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności zalicza się osobę z naruszoną sprawnością organizmu, niezdolną do pracy albo zdolną do pracy jedynie w warunkach pracy chronionej lub wymagającą czasowej albo częściowej pomocy innych osób w celu pełnienia ról społecznych.
- Do lekkiego stopnia niepełnosprawności zalicza się osobę o naruszonej sprawności organizmu, powodującej w sposób istotny obniżenie zdolności do wykonywania pracy, w porównaniu do zdolności, jaką wykazuje osoba o podobnych kwalifikacjach zawodowych z pełną sprawnością psychiczną i fizyczną, lub mająca ograniczenia w pełnieniu ról społecznych dające się kompensować przy pomocy wyposażenia w przedmioty ortopedyczne, środki pomocnicze lub środki techniczne.

Rozporządzenie Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 15 lipca 2003 roku w sprawie orzekania o niepełnosprawności i stopniu niepełnosprawności wymienia następujące rodzaje niepełnosprawności:

- 01-U – upośledzenie umysłowe;
- 02-P – choroby psychiczne;
- 03-L – zaburzenia głosu, mowy i choroby słuchu;
- 04-O – choroby narządu wzroku;
- 05-R – upośledzenie narządu ruchu;

- 06-E – epilepsja;
- 07-S – choroby układu oddechowego i krążenia;
- 08-T – choroby układu pokarmowego;
- 09-M – choroby układu moczowo-płciowego;
- 10-N – choroby neurologiczne;
- 11-I – inne, w tym schorzenia: endokrynologiczne, metaboliczne, zaburzenia enzymatyczne, choroby zakaźne i odzwierzęce, zeszpecenia, choroby układu krwiotwórczego.

W państwach Unii Europejskiej żyje obecnie 45 milionów osób niepełnosprawnych – w Polsce liczba niepełnosprawnych wynosi 5,5 miliona osób, co stanowi 14,3% mieszkańców Polski. Zdecydowana większość niepełnosprawnych Polaków (81,5%) posiada prawne potwierdzenie ograniczenia sprawności. Największą grupę wśród niepełnosprawnych stanowią osoby posiadające orzeczenie o lekkim (28,8%) i umiarkowanym (26,1%) stopniu niepełnosprawności. Ponad milion osób (19,5%) posiada orzeczenie o znacznym stopniu niepełnosprawności, zaś prawie 800 tys. odczuwa całkowite ograniczenie sprawności. Ponad połowę (53%) ogólnej liczby niesprawnych mieszkańców naszego kraju stanowią osoby w wieku produkcyjnym (53,0%)¹. Poniżej w tabeli szczegółowo przedstawiamy charakterystykę tej grupy ze względu na wybrane zmienne.

Wśród przyczyn niepełnosprawności w Polsce dominują choroby przewlekłe (77,0%), wypadki, urazy i zatrucia (13,0%), rzadziej wady wrodzone (7%). Najczęstszą przyczyną niepełnosprawności są uszkodzenia narządu ruchu (46,1%) oraz choroby krążenia (48,5%). W dalszej kolejności wskazać należy uszkodzenia narządu wzroku (29,5%) oraz schorzenia neurologiczne (29%) (patrz Tabela 1).

Tabela 1 Niepełnosprawni według schorzeń (dane w proc.)

	Ogółem	15-59 lat	60 i więcej lat
Schorzenie	100,0	100,0	100,0
Uszkodzenia i choroby narządów ruchu	46,1	41,9	50,2
Uszkodzenia i choroby narządów wzroku	29,5	22,4	36,5
Uszkodzenia i choroby narządu słuchu	13,9	8,3	19,4
Schorzenia układu krążenia	48,5	37,1	59,7
Schorzenia neurologiczne	29,0	30,9	27,2
Schorzenia psychiczne	7,9	11,3	4,4
Upośledzenie umysłowe	2,5	4,1	1,0
Inne schorzenia	26,2	25,9	26,6

Źródło: GUS, Badanie zdrowia ludności Polski 2004

Według danych GUS z badania „Stan Zdrowia Ludności Polski” z 2004 r. osób niepełnosprawnych słuchowo jest 835,5 tys., co stanowi 13,9% przyczyn niepełnosprawności w Polsce. Niepełnosprawność ta najczęściej dotyka osoby najstarsze (powyżej 60 roku życia), rzadziej osoby młode i w średnim wieku. Ponadto uszkodzenia słuchu są przyczyną niepełnosprawności nieco częściej u dorosłych mężczyzn (15,6%), niż kobiet (12,5%). Problemy ze słuchem ma 23,9 tys. dzieci (w wieku do 14 lat) – głównie tych w wieku 10-14 lat (16,6 tys.). Niepełnosprawne słuchowo dzieci mają najczęściej znaczące problemy ze zdrowiem (8,7 tys.) i przewlekłe choroby (15 tys.).

Prawie połowa (49%) osób mających problem ze słuchem nie słyszy, bo nie ma aparatu słuchowego. 18% osób posiada znaczący stopień niepełnosprawności – jest głucha, poważnie niedosłyszająca lub nie słyszy nawet z aparatem słuchowym. Co trzeci niepełnosprawny słuchowo usłyszy rozmowę z jedną osobą, ale tylko dzięki aparatowi słuchowemu.

Osoby z uszkodzeniami i chorobami narządów słuchu, z powodu swojej niepełnosprawności napotykają na liczne ograniczenia w dostępie do edukacji oraz aktywności zawodowej. Z analiz przeprowadzonych w ramach projektu badawczego „Psychospołeczne uwarunkowania aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych”²

¹ Źródło: Narodowy Spis Powszechny Ludności i Mieszkań, 2002. Główny Urząd Statystyczny.

² Raport z analizy literatury naukowej nt. sytuacji zawodowej osób z zaburzeniami percepcji słuchowej, prof. dr hab. Roman Ossowski, SWPS, 2006 r.

wynika, że główną barierą, z jaką się borykają osoby niesłyszące lub niedosłyszące, jest bariera związana z komunikowaniem się. Niewiele osób w naszym społeczeństwie posługuje się językiem migowym, co sprawia, że osoby niepełnosprawne słuchowo mają utrudnione kontakty społeczne. Nie są w stanie samodzielnie (bez pomocy asystenta lub tłumacza języka migowego) poszukiwać pracy np. zarejestrować się w Urzędzie Pracy, skorzystać z pomocy doradcy zawodowego, zaprezentować się na rozmowie kwalifikacyjnej z pracodawcą, a następnie wykonywać pracy np. komunikować się z pracodawcą lub pracownikami. Ograniczenia komunikacyjne budzą lęk wśród pracodawców i przekładają się na niezatrudnianie osób z deficytami słuchu. Instytucje i zakłady pracy nie są dostosowane do potrzeb osób niepełnosprawnych słuchowo – nie ma dostępu do tłumacza migowego, nie jest rozpowszechnione korzystanie z nowoczesnych technologii np. komunikacja przez e-mail, sms, fax, videotelefon. Ponadto niepełnosprawni mają trudności w korzystaniu z powszechnie oferowanych form kształcenia zawodowego.

Innym znaczącym problemem w tej grupie niepełnosprawnych jest przestarzały system kształcenia zawodowego, niedostosowany do realiów dzisiejszego rynku pracy. Bariery komunikacyjne sprawiają, że osoby z niepełnosprawnością słuchową mają ograniczone możliwości kształcenia w szkołach publicznych i są skazane na ofertę szkół specjalnych, które kształcą głównie w zawodach rzemieślniczych (najczęściej zawody gastronomiczne, krawiec, cukiernik, malarz, lakiernik, tapicer). W kształceniu zawodowym osób niesłyszących pomijane są posiadane przez nich i często bardzo dobrze rozwinięte umiejętności manualne, czy duża spostrzegawczość, a także nauka samodzielności funkcjonowania w sytuacjach zawodowych. Ponadto osoby z deficytami słuchu niechętnie podejmują się kształcenia wyższego. Wynika to z jednej strony z trudności organizacyjnych (wymagania wobec studentów niepełnosprawnych są porównywalne z wymaganiami wobec osób pełnosprawnych, problemy związane z ocenianiem wypowiedzi osób słyszących), z drugiej zaś z możliwości indywidualnych (brak odpowiedniego przygotowania na poziomie szkoły średniej).

Ponadto grupa ta boryka się z różnymi mitami i stereotypami, które utrudniają kontakty społeczne, w tym w wymiarze rynku pracy. Funkcjonują stereotypy, że osoby niesłyszące lub niedosłyszące mogą wykonywać tylko określone rodzaje pracy, są mniej inteligentne, niż zdrowe osoby, a także wszyscy niesłyszący używają języka migowego oraz potrafią czytać z ust, nie przeszkadza im hałas, a dzięki aparatom słuchowym mogą wszystko usłyszeć. W efekcie pracodawcy nie posiadają wiedzy na temat możliwości osób z deficytami słuchu, co budzi niechęć wobec ich zatrudniania.

W grupie tej widoczne są również bariery charakterystyczne dla innych grup niepełnosprawnych, wynikające z obowiązujących przepisów prawnych dotyczących zatrudniania osób niepełnosprawnych. Do aktywności zawodowej zniechęca system rentowy. Ponadto również pracodawcy nie posiadają odpowiedniej wiedzy na temat korzyści z zatrudniania niepełnosprawnych pracowników. Kojarzą się oni z uciążliwymi wydatkami na przystosowanie miejsca pracy, przywileje pracownicze, a w zamian są mało efektywni. Osoby niesłyszące ogranicza również system orzecznictwa i doradztwa zawodowego. Lekarze pracy wydają oświadczenia zakazujące osobie niepełnosprawnej wykonywania zawodu, do którego została przygotowana w szkole.

2.2 Znaczenie aktywności zawodowej dla osób niepełnosprawnych – społeczny i indywidualny wymiar bierności zawodowej.

Aktywność zawodowa jest jedną z podstawowych ludzkich form działania. Odgrywa zasadniczą rolę w życiu indywidualnym oraz społecznym prowadząc w prostej linii do rozwoju społeczno – gospodarczego. Rosnące bezrobocie jest dziś w dobie spowolnienia gospodarczego oraz coraz bardziej realnego widma światowego kryzysu jednym z poważniejszych wyzwań. Eurostat szacuje, że w kwietniu 2009 w całej Unii Europejskiej bez pracy pozostawało 20,82 mln osób, a w 2010 roku stopa bezrobocia może wzrosnąć nawet do 11% wobec około 9,4 w 2009 roku. W wymiarze społeczno-gospodarczym bezrobocie pociąga za sobą szereg kosztów, które ponosi całe społeczeństwo. W skali makroekonomicznej pociąga za sobą drenaż finansów publicznych na zasiłki i inne świadczenia socjalne programy przeciwdziałania bezrobociu oraz służbę zdrowia, powoduje zmniejszenie dochodów budżetowych państwa, ponieważ bezrobotni nie płacą podatków dochodowych, nie płacą składek na ubezpieczenie społeczne, nie kupują towarów. Niższe dochody uzyskiwane przez bezrobotnych generują niższe wydatki konsumpcyjne. Firmy tracą zyski, jakie mogłyby osiągnąć przy pełnym zatrudnieniu. Wreszcie niemożność znalezienia pracy skłania młodych, wykształconych ludzi do emigracji zarobkowej. W wymiarze społecznym bezrobocie powoduje pogorszenie stanu zdrowia fizycznego i psychicznego, w długofalowej perspektywie prowadzi zaś do trwałej bierności zawodowej i wykluczenia społecznego. Osoby niepełnosprawne, z racji swojego stanu zdrowia, ale też za sprawą wielu innych czynników, dużo częściej niż osoby sprawne doświadczają problemów na rynku pracy i będących ich konsekwencją kosztów natury psychologicznej.

Zrealizowane w ramach projektu wywiady pogłębione, zarówno z ekspertami reprezentującymi różne środowiska działające na rzecz osób niepełnosprawnych, jak i z samymi niepełnosprawnymi, wskazują na **pełen konsensus co do faktu, iż osoby niepełnosprawne powinny pracować**, a obecny wskaźnik zatrudnienia na poziomie około 20% jest zdecydowanie za niski.

- *bardzo mało niepełnosprawnych pracuje. Myślę, że nie wykorzystuje się ich potencjału i tak naprawdę oni są niezwykle przydatni na rynku pracy....* przedstawiciel instytucji oświaty
- *uważam, że jest jeszcze niski, że jest mały, a porównując choćby te wskaźniki w innych krajach, nie odnośmy się już do świata, ale choćby do Europy to on się kształtuje tak między czterdzieści pięć, a pięćdziesiąt procent...* przedstawiciele organizacji pozarządowej

Nie spotkano się z ani jedną opinią, wskazującą na bezcelowość działań aktywizacyjnych, wręcz przeciwnie podkreślano ich ogromną rolę i **znaczenie przede wszystkim w wymiarze indywidualnym**. Co ważne, często podkreślano, iż dla osób niepełnosprawnych praca stanowi dużo większą wartość niż dla osób sprawnych, które nawet bez pracy znajdując sobie cele zastępcze, są w stanie bardzo dobrze funkcjonować. Pogląd taki dobrze ilustruje wypowiedź jednego z ekspertów.

- *...ja myślę że to jest trochę tak: im większa niepełnosprawność, tym większa potrzeba pracy - tak po paradoksie. Że człowiek skazywany przez los na bierność, na pozostawanie w domu, na brak kontaktów społecznych bardziej tego potrzebuje. A więc wydaje się że ta potrzeba pracy wśród tych niepełnosprawnych jest zwłaszcza w tej kategorii osób ciężiej poszkodowanych wyższa niż w innych grupach, tak bym powiedział...*przedstawiciele organizacji pracodawców

Wypowiedzi respondentów wskazują na trzy główne funkcje, jakie aktywność zawodowa ma dla osób niepełnosprawnych. Po pierwsze, co najbardziej oczywiste, pełni ona **funkcję dochodową**. W tym kontekście zwracano uwagę zarówno na korzyści materialne, jak i będącą ich konsekwencją możliwość usamodzielnienia się, uzyskania pewnej niezależności.

- *...chcą zarabiać pieniądze, chcą mieć własne pieniądze, chcą poznać nowych kolegów, i chcą żyć w społeczeństwie, ale podstawowe dwie to chcą mieć pieniądze i chcą poznać nowych kolegów, chcą być dorośli...*przedstawiciel organizacji pozarządowej.

Po drugie, co wydaje się zdecydowanie ważniejsze, praca odgrywa ogromną **rolę rehabilitacyjną zarówno w wymiarze psychologicznym jak i fizycznym** (pozwala niepełnosprawnym uwierzyć w siebie, daje poczucie sensu życia) oraz funkcję socjalizacyjną (przywraca osoby niepełnosprawne do społeczeństwa), co obrazują poniższe wypowiedzi:

- *człowiek powinien znaleźć swoje miejsce w społeczeństwie i, że tak naprawdę aktywność również zawodowa jest ważna w prawidłowym funkcjonowaniu człowieka. Jak nie ma aktywności zawodowej to nie ma takich kontaktów, jeżeli taka osoba niepełnosprawna np. na wózku ma szanse w pracy to ona ma, grono prywatne może mieć różne, ale przynajmniej wchodzi w takie społeczeństwo w zakładzie pracy ma te kontakty, ma możliwość z firmą, czy z kolegami pójść do kina, spotkać się na imprezie integracyjnej, zakładowej, także to jest niezwykle ważne, ma możliwość wymiany kontaktów, poglądów, to co się dzieje itd., itd...*przedstawiciel instytucji oświaty
- *Każdy człowiek potrzebuje akceptacji, potrzebuje być ważnym, robić rzeczy potrzebne, każdy człowiek chce być w miarę niezależny, a nie pobierać tylko właśnie renty i być nieznaczącą osobą, a poza tym jest to dla nich szansa na różne kontakty społeczne człowiek się tylko rozwija kiedy jest w relacjach z innymi ludźmi a nie zamknięty w czterech ścianach i zdany na łaskę jakiejś tam grupy ludzi. To jest dla każdego człowieka niezwykle ważne...* przedstawiciel organizacji pozarządowej
-
- *Praca jest bardzo ważna. Wtedy tacy ludzie, jak my, czujemy się potrzebni wtedy, jesteśmy zaakceptowani, czujemy się potrzebni. I jesteśmy wtedy samodzielni...* niepełnosprawność słuchowa, wiek do 29 lat status zawodowy: bierny zawodowo

Z drugiej strony długotrwałe pozostawanie poza rynkiem pracy bardzo często prowadzi do głębokich zmian w psychospołecznym funkcjonowaniu jednostki, które u osób niepełnosprawnych pierwotnie naznaczonych pewnymi „deficytami” mają dużo głębsze i trwalsze konsekwencje, do których niewątpliwie należą:

- **Apatia, znudzenie, niechęć do podejmowania jakiegokolwiek aktywności.**
- **Marginalizacja, izolacja, brak kontaktów z ludźmi.**
- **Pesymizm, poczucie beznadziejności sytuacji i braku możliwości jej zmiany.**
 -
 - *Ta młodsza generacja to pewnie ma szansę, ale już tym wieku, co oni są, to już chyba nie ma żadnej, nie wiem... niepełnosprawność słuchowa, wiek 30-49 lat, status zawodowy: bierny zawodowo*
- **Koncentracja na teraźniejszości, brak celów, planów, pomysłów na przyszłość:**

Przedstawiciele organizacji rynku pracy zwracali również uwagę, na typowe dla osób długotrwale bezrobotnych **problemy związane z ponownym wejściem na rynek pracy.**

- *część osób żyje dawnym sposobem myślenia i ich oczekiwania jeszcze mają przerwę, czyli jakby wyszli z naturalnego rytmu i w tej chwili dla nich praca, prawie że każda praca zaczyna być pracą męczącą, nużącą, za bardzo ciężką, za bardzo wymagającą, ten status jakby powodują narzekania lub równocześnie z braku... znaczy sami chyba zaczynają z miejsca odrzucać i zostają odrzuceni... przedstawiciel instytucji rynku pracy.*

Złożone konsekwencje bierności zawodowej osób niepełnosprawnych bardzo dobrze oddaje poniższa wypowiedź jednego z ekspertów.

- *te osoby, które siedzą w domu stają się takie bardziej zamknięte, takie bardziej... trudno mi to powiedzieć, jak to wygląda, ale stają się takie bardziej... nie wiem jakiego użyć słowa, takie bardziej „zdziczałe” – może tak w cudzysłowie, bo one siedzą w domu sami, bo rodzice pracują – cały dzień w domu sami, przed telewizorem, przed komputerem. Nie rozwijają się – każdy człowiek, nawet „normalny”, jak będzie zamknięty w domu to dziwaczne... przedstawiciel instytucji oświaty*

Mając na uwadze przede wszystkim indywidualne i społeczne znaczenie działań na rzecz aktywizacji zawodowej niepełnosprawnych, nie wolno jednak również zapominać **o ekonomicznych kosztach bierności zawodowej tej grupy.** Kwestia ta pojawiła się w wypowiedzi jednak tylko nielicznych ekspertów. Tymczasem niepełnosprawni, obok emerytów, stanowią w Polsce najliczniejszą grupą świadczeniobiorców. Wedle danych Zakładu Ubezpieczeń Społecznych przeciętna miesięczna liczba osób pobierających renty z tytułu niezdolności do pracy wyniosła w 2008 roku 1,381 mln (to 18,6% wszystkich świadczeń z FUS)³. 2008 roku wydatki z funduszu rentowego FUS wyniosły ponad 35,9 mld PLN. Wedle danych KRUS przeciętna liczba rent z tytułu niezdolności do pracy wyniosła w 2008 roku ponad 260 tys., zaś wydatki na te świadczenia wyniosły ponad 533 mln PLN⁴. Choć wydatki te spadają z roku na rok, Polska wciąż plasuje się w światowej czołówce pod względem udziału wydatków na świadczenia rentowe w PKB.

Ogromne znaczenie pracy dla osób niepełnosprawnych słuchowo znalazło swoje potwierdzenie w badaniach ilościowych. Niepełnosprawni z uszkodzeniami słuchu prezentują najbardziej pro aktywną postawę na rynku pracy spośród wszystkich grup niepełnosprawnych. Oceniają, że praca jest dla nich ważniejsza, niż dla osób zdrowych – 54% uznaje ją za ważniejszą (oceny 9, 8, 7), zaś 36% za porównywalną (oceny 6, 5, 4), co daje średnią 6,4 na 9-cio punktowej skali (jest to najwyższa średnia w porównaniu z innymi grupami niepełnosprawnych).

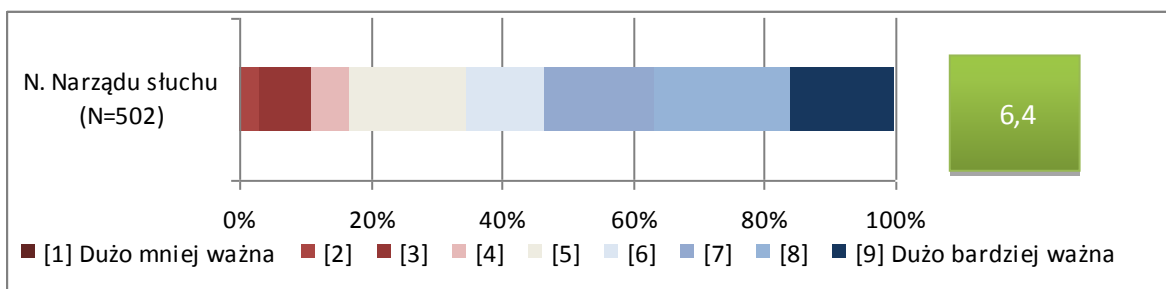
Ponadto niepełnosprawni słuchowo najczęściej ze wszystkich typów niepełnosprawności uznają, że powinni dążyć do tego, by być aktywnym zawodowo i pracować, mogą być takimi samymi dobrymi pracownikami, jak osoby zdrowe, jeżeli tylko chcą mogą pracować w każdym zawodzie i w każdej pracy. Jednak z drugiej strony przyznają również, że mają największe szanse na znalezienie prostej pracy, niewymagającej kwalifikacji i powinny pracować na chronionym rynku pracy.

³ Źródło: Ważniejsze informacje z zakresu ubezpieczeń społecznych w 2008 r., Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Departament Statystyki, Warszawa, maj 2009 r.

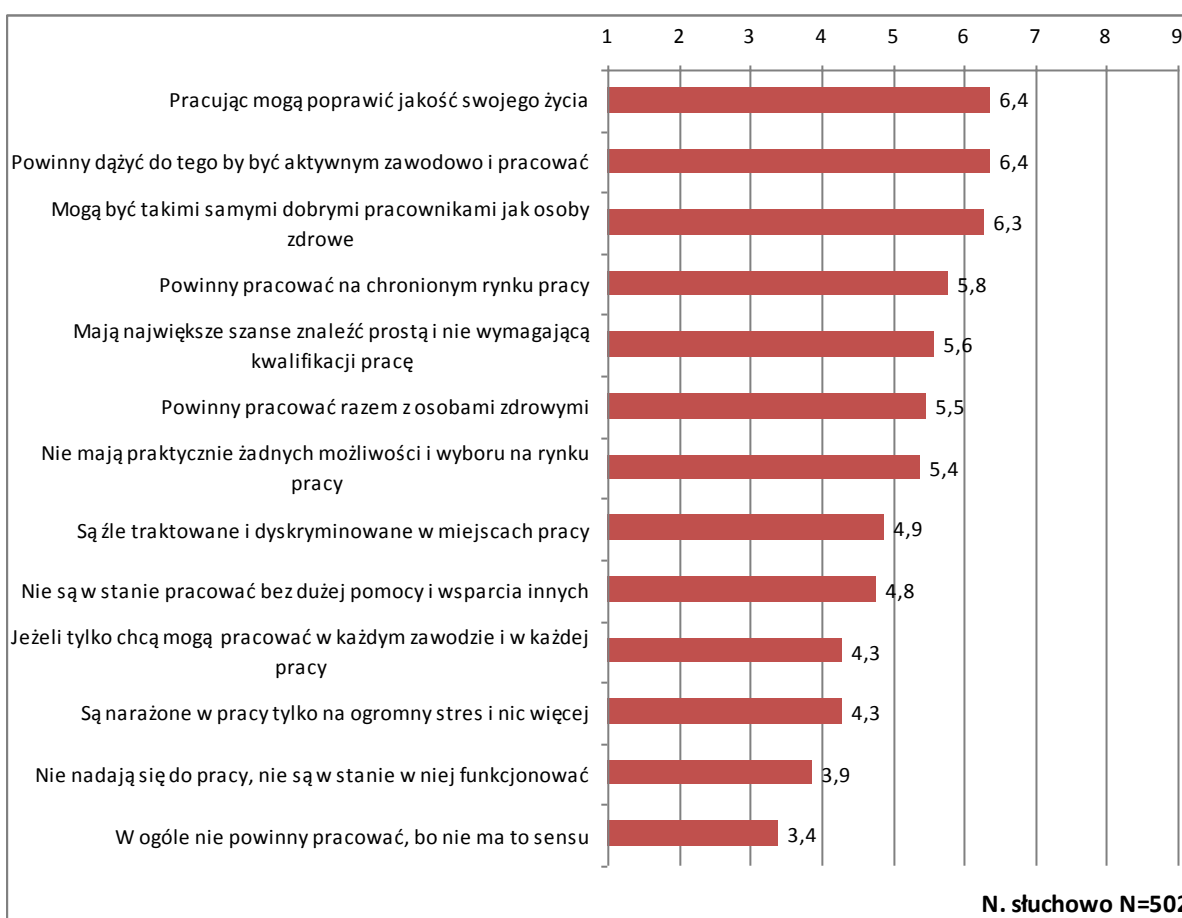
⁴ Źródło: Kwartalna informacja statystyczna, II kwartał 2009 r., Kasa Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego, Warszawa 2009 r.

Niepełnosprawni słuchowo najrzadziej prezentują bierne postawy wobec aktywności zawodowej – niepełnosprawni nie nadają się do pracy i w ogóle nie powinni pracować, w pracy narażeni są tylko na stres i nie są w stanie pracować bez pomocy i wsparcia.

Rysunek 1 Ocena wagi pracy dla osób niepełnosprawnych w porównaniu z osobami zdrowymi - rozkład odpowiedzi i ocena średnia

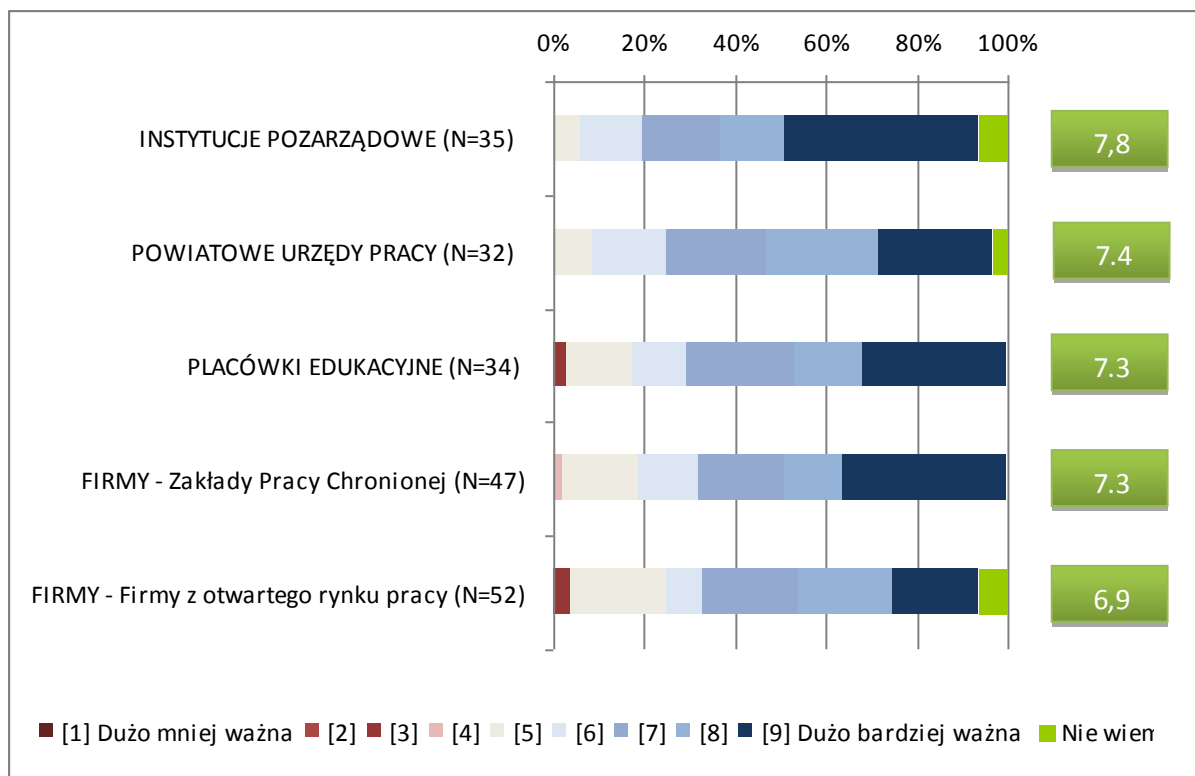


Rysunek 2 Postawy wobec aktywności zawodowej, skala [1] zupełnie się nie zgadzam, [9] całkowicie się zgadzam



Przedstawiciele instytucji oraz firm również pozytywnie odnoszą się do aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych. Oceniają, że praca dla tej grupy jest ważniejsza w porównaniu z osobami zdrowymi. Najczęściej taką opinię wyrażają przedstawiciele instytucji pozarządowych - zdaniem prawie połowy (43%) praca jest nawet dużo ważniejsza dla niepełnosprawnych, niż dla osób pełnosprawnych (średnia 7,8 na skali 9-cio punktowej). Najrzadziej zaś firmy z otwartego rynku pracy (średnia 6,9 na skali 9-cio punktowej).

Rysunek 3 Ocena wagi pracy dla osób niepełnosprawnych w porównaniu z osobami zdrowymi. Rozkład odpowiedzi i średnia

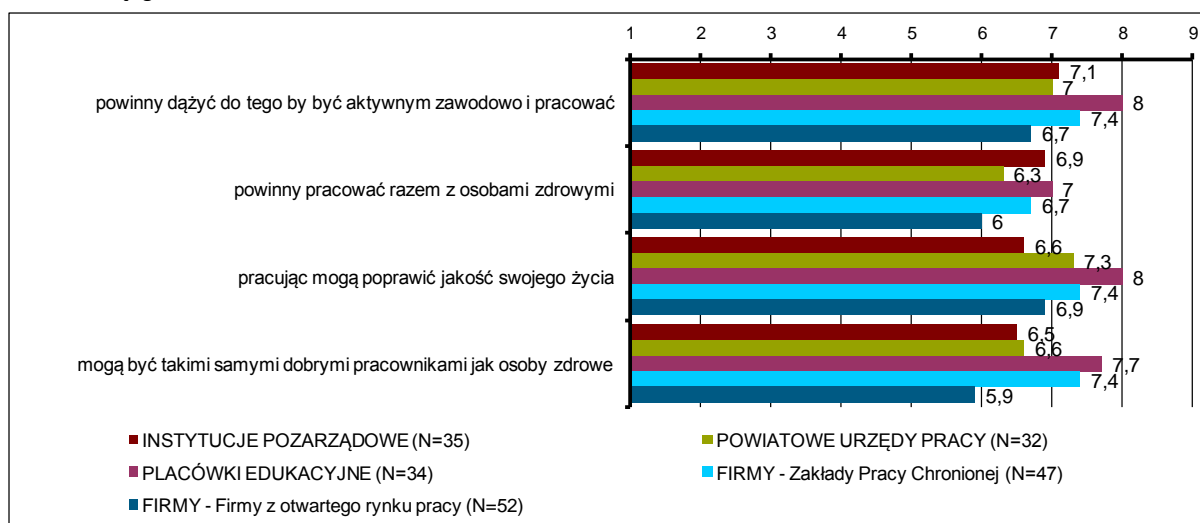


Ponadto badani przedstawiciele różnych instytucji i firm zgadzają się, że osoby niepełnosprawne powinny przede wszystkim dążyć do tego, by być aktywnym zawodowo i pracować, gdyż pracując mogą poprawić jakość swojego życia. Ponadto powinny pracować razem z osobami zdrowymi, gdyż mogą być takimi samymi dobrymi pracownikami jak pełnosprawni. Najczęściej z takimi opiniami zgadzają się przedstawiciele placówek edukacyjnych, a także zakładów pracy chronionej.

Szczegółowo stosunek przedstawicieli instytucji i firm do pracy osób niepełnosprawnych omówiony został w rozdziale 3, poświęconym charakterystyce środowiska osób niepełnosprawnych pod względem wykształcenia i kompetencji osobistych w kontekście potrzeb rynku pracy.

Zrealizowane badania pokazały, iż aktywność zawodowa nieodmiennie powiązana jest z tak istotnymi elementami, jak poczucie przynależności, możliwość nawiązywania i podtrzymania relacji społecznych czy samoocena. W efekcie praca jest dla jednostki często główną formą integracji społecznej i pozytywnego doświadczenia, uczestnictwa w życiu społeczno-gospodarczym. Jej brak oznacza więc nie tylko brak środków finansowych, ale również deficyty psychospołeczne. Obserwacje te, choć dotyczą ogółu społeczeństwa, są szczególnie ważne dla grupy osób niepełnosprawnych, która w związku z deficytami sprawności jest niejako podwójnie narażona na marginalizację. Dlatego też, tak niezmiernie ważne jest właściwe przygotowanie instytucji działających na rzecz osób niepełnosprawnych do realizacji zadań w zakresie rehabilitacji zawodowej. Wskazówek w tym zakresie dostarczyć ma zaś niniejszy projekt badawczy.

Rysunek 4 Wybrane postawy ekspertów wobec aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych. Skala [1] zupełnie się nie zgadzam, [9] całkowicie się zgadzam.



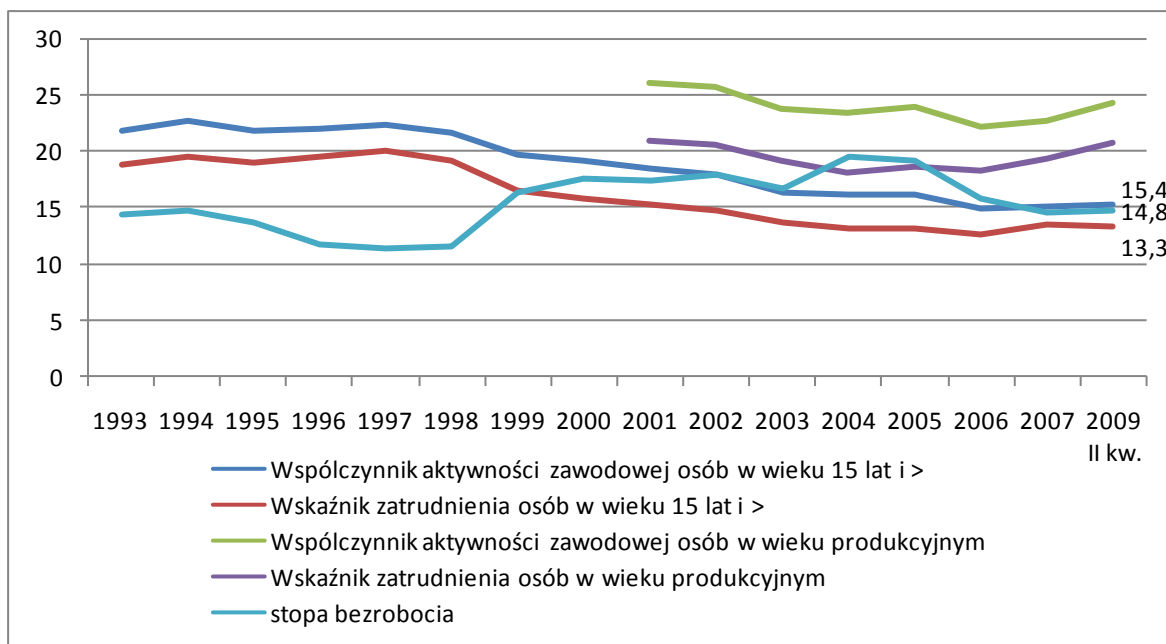
2.3 Charakterystyka aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych, w tym osób niepełnosprawnych słuchowo, oraz plany w tym zakresie

Według Narodowego Spisu Powszechnego Ludności i Mieszkań 2002 prawie trzy miliony osób niepełnosprawnych (2,893 mln) znajduje się w wieku produkcyjnym (18-59/64 lata). Zdecydowana większość spośród tej grupy pozostaje jednak poza rynkiem pracy. Według Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL GUS) w II kwartale 2009 roku biernych zawodowo było około 85% niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym, pracowało zaś niespełna 21% tej grupy. Warto zaznaczyć, iż wskaźnik zatrudnienia dla osób w sile wieku zawodowego w 2008 roku wynosił 24,8% dla osób w wieku 25-34 lat, 24,8% dla osób w wieku 35-44 lat, 32,8% dla osób w wieku 45-54 lat oraz 22,8% dla osób w wieku 55-64 lat. W EU wskaźnik zatrudnienia niepełnosprawnych kształtuje się średnio na poziomie 45-50%: od 22% w Hiszpanii, 30% w Austrii, 46% w Holandii i Niemczech do 53% we Francji⁵. Co więcej, realizowane od wielu lat badania aktywności ekonomicznej BAEL pokazują, iż współczynnik aktywności zawodowej oraz wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych systematycznie spadają (patrz Rysunek 5). Dopiero ostatni rok przyniósł niewielkie zmiany w tym względzie. Spodziewać należy się jednak, iż w perspektywie rysującego się spowolnienia gospodarczego oraz rosnącego bezrobocia, obserwowany wzrost aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych może być zjawiskiem krótkotrwałym.

Ogrom zjawiska bierności zawodowej osób niepełnosprawnych staje się szczególnie widoczny w kontekście danych dotyczących aktywności zawodowej osób sprawnych (patrz Rysunek 6). I tak, odsetek biernych zawodowo jest w populacji osób niepełnosprawnych dwukrotnie wyższy niż wśród osób zdrowych.

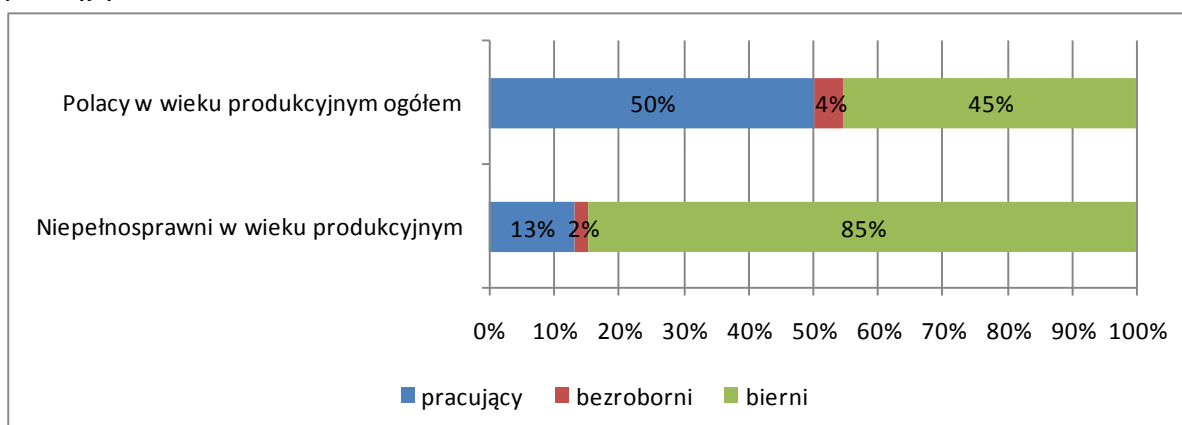
⁵ S. Piechota, Zatrudnienie osób niepełnosprawnych

Rysunek 5 Wskaźniki aktywności ekonomicznej osób niepełnosprawnych w latach 1993-2009



Źródło: GUS - BAEL

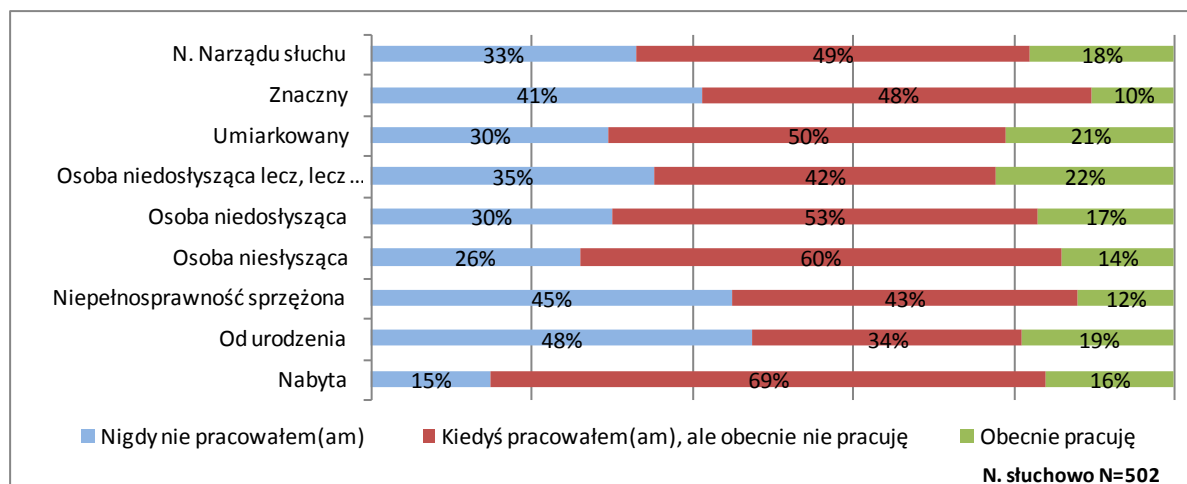
Rysunek 6 Struktura populacji osób niepełnosprawnych i sprawnych ze względu na aktywność ekonomiczną. Dane dla osób w wieku produkcyjnym



Źródło: GUS – BAEL II kwartał 2009

Na podstawie danych zebranych w ramach badań ilościowych można stwierdzić, iż odsetek osób niepełnosprawnych słuchowo nigdy nie pracujących kształtuje się na poziomie 33% i jest relatywnie najwyższy wśród osób z niepełnosprawnością sprzężoną (45%) oraz osób niepełnosprawnych od urodzenia (48%). Inaczej niż w przypadku osób z deficytami wzroku, odsetek osób nigdy nie pracujących jest wyższy wśród osób niedosłyszących (i wynosi odpowiednio 35% dla osób dobrze słyszących w aparacie oraz 30% dla osób niedosłyszących w aparacie) niż wśród osób głuchych (26%). Podobną zależność obserwujemy w przypadku deklarowanej gotowości do podjęcia pracy.

Rysunek 7. Status na rynku pracy, N=502



Badania jakościowe wskazują na bardzo „ostrożny” i złożony stosunek osób niepełnosprawnych do rynku pracy i możliwości zatrudnienia. Zdecydowana większość naszych rozmówców pozostających na trwałe poza rynkiem pracy nie wyraża chęci wejścia na niego. Osoby te wprawdzie, podkreślały ogromne znaczenie pracy (o czym mowa była wcześniej), z drugiej natomiast strony zupełnie nie potrafiły odnaleźć się w sytuacji jej wykonywania. Na podstawie analizy wypowiedzi wyróżnić możemy tu trzy wzorce postaw. Osoby takie:

- albo wprost **zaprzeczają możliwości podjęcia pracy lub uzależniają ją od innych czynników, np. stanu zdrowia**
- lub też po prostu uciekają w **myślenie życzeniowe** nie poparte żadnymi konkretnymi działaniami (*No właśnie żeby mieć swoją rodzinę i wyprowadzić się od rodziców, żeby nie była dla nich jakimś takim obciążeniem, żeby mogła pracować, gdzieś, coś robić...* niepełnosprawność słuchowa, wiek do 29 lat, status zawodowy: bierny zawodowo)

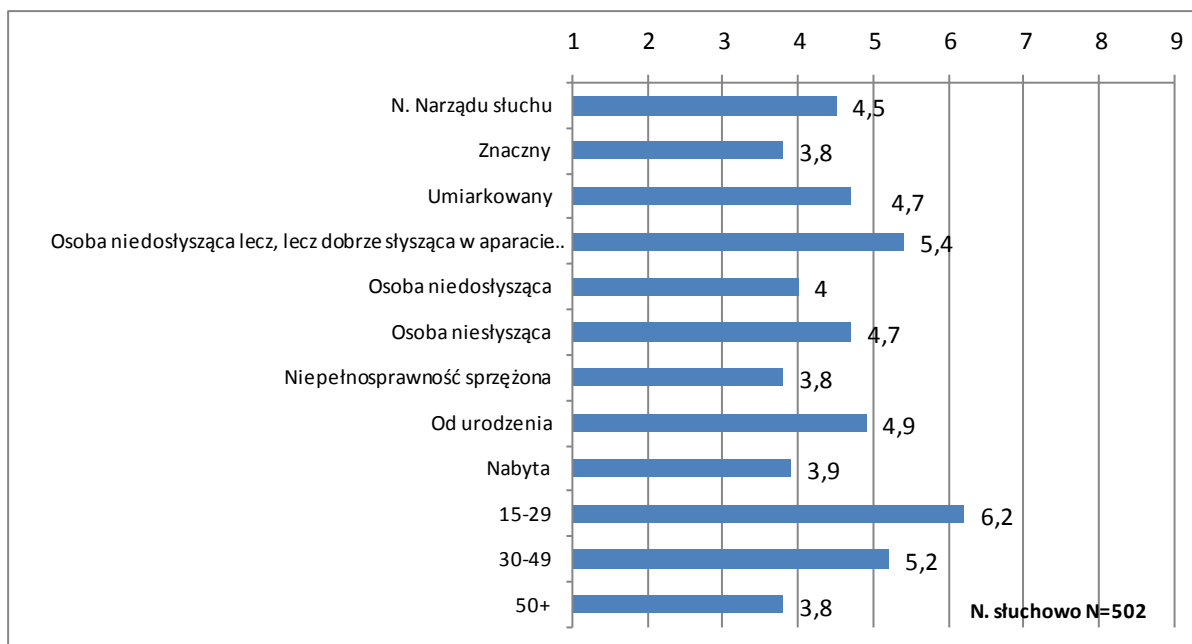
Z postawami takimi na co dzień spotykają się pracownicy instytucji rynku pracy. Wskazywano, iż wiele osób niepełnosprawnych przychodzi do nich de facto nie po to, żeby znaleźć pracę, ale żeby zrealizować różne poboczne cele – coś zrobić i mieć jakieś zajęcie, porozmawiać, czy wreszcie dać wyraz oczekiwaniom rodziny. Jeden z naszych respondentów zacytował przeprowadzone przez jego urząd badania.

- *niby 67% ankietowanych chciało podjąć pracę, z tym że tak konkretnie gdyby przyszła do nich oferta pracy, podejrzewam, że zostałoby ich 30% gotowych iść do pracy. 32% z nich powiedziało ale: czeka na poprawienie stanu zdrowia, gdzie znajdzie opiekę nad dzieckiem itp. - zaczynają się uwarunkowania, a 7% powiedziało, że w ogóle nie chce iść do pracy,...* przedstawiciel instytucji rynku pracy.

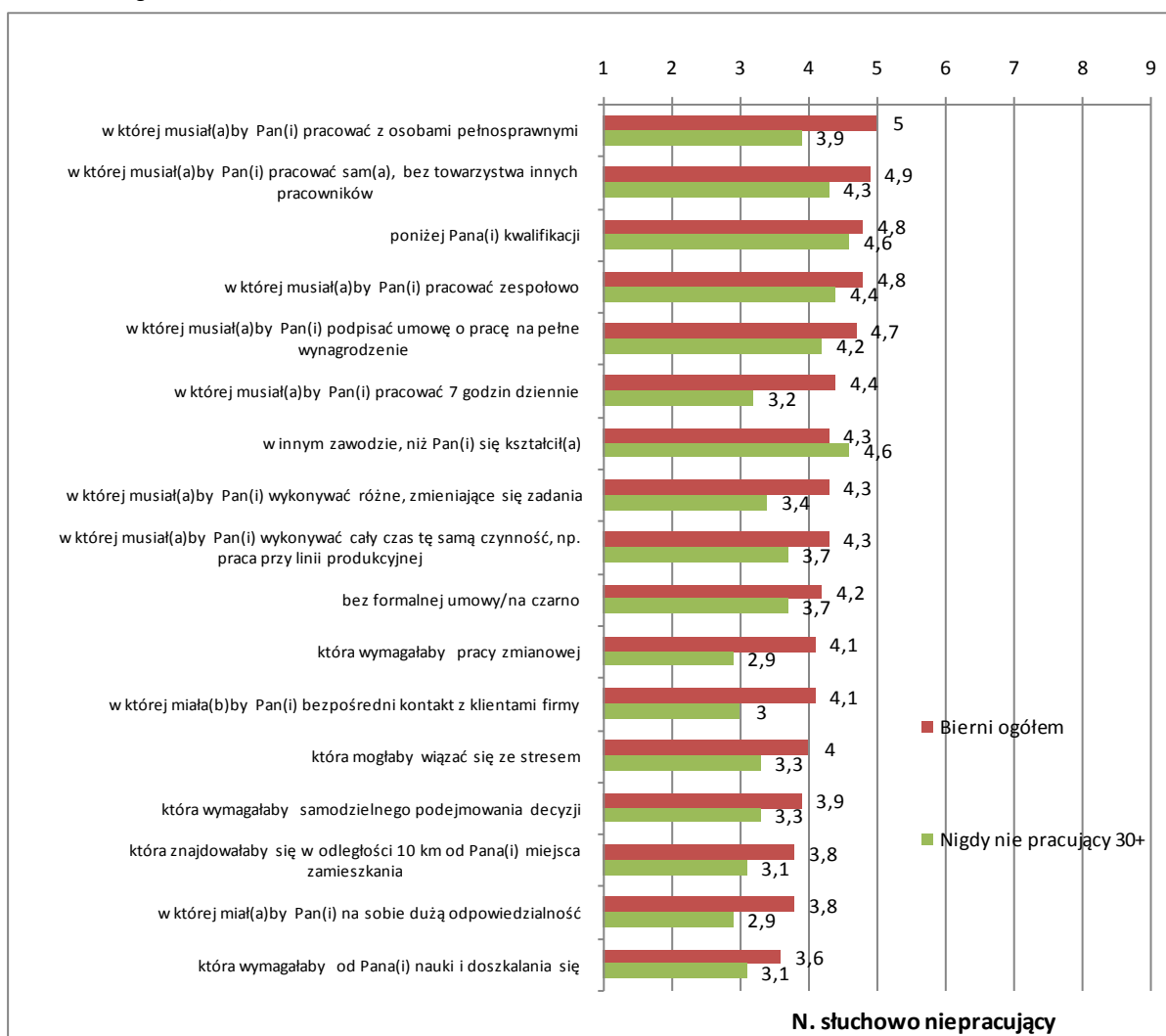
Ogółem 62% badanej grupy w sposób bardziej lub mniej kategoryczny odrzuca możliwość podjęcia zaproponowanej pracy, przy czym większą niechęć do pracy obserwujemy wśród osób niedosłyszających oraz osób z niepełnosprawnością nabytą, niż wśród osób głuchych i niepełnosprawnych od urodzenia. Gotowość do podjęcia pracy maleje też wraz z wiekiem.

Ogółem zaproponowanej pracy z dużym prawdopodobieństwem nie podjęłoby się 70% osób kiedyś pracujących i zdecydowana większość spośród osób, które nigdy nie pracowały (85%). Dodatkowo wśród osób biernych zawodowo gotowość do podjęcia pracy w znaczącym stopniu ograniczają następujące czynniki związane z charakterystyką miejsca pracy – konieczność pracy z osobami pełnosprawnymi, w zespole lub samotnie, poniżej kwalifikacji.

Rysunek 8 Gotowość do podjęcia pracy – średnie na 9-cio stopniowej skali, gdzie 1 =brak gotowości, a 9=bardzo duża gotowość

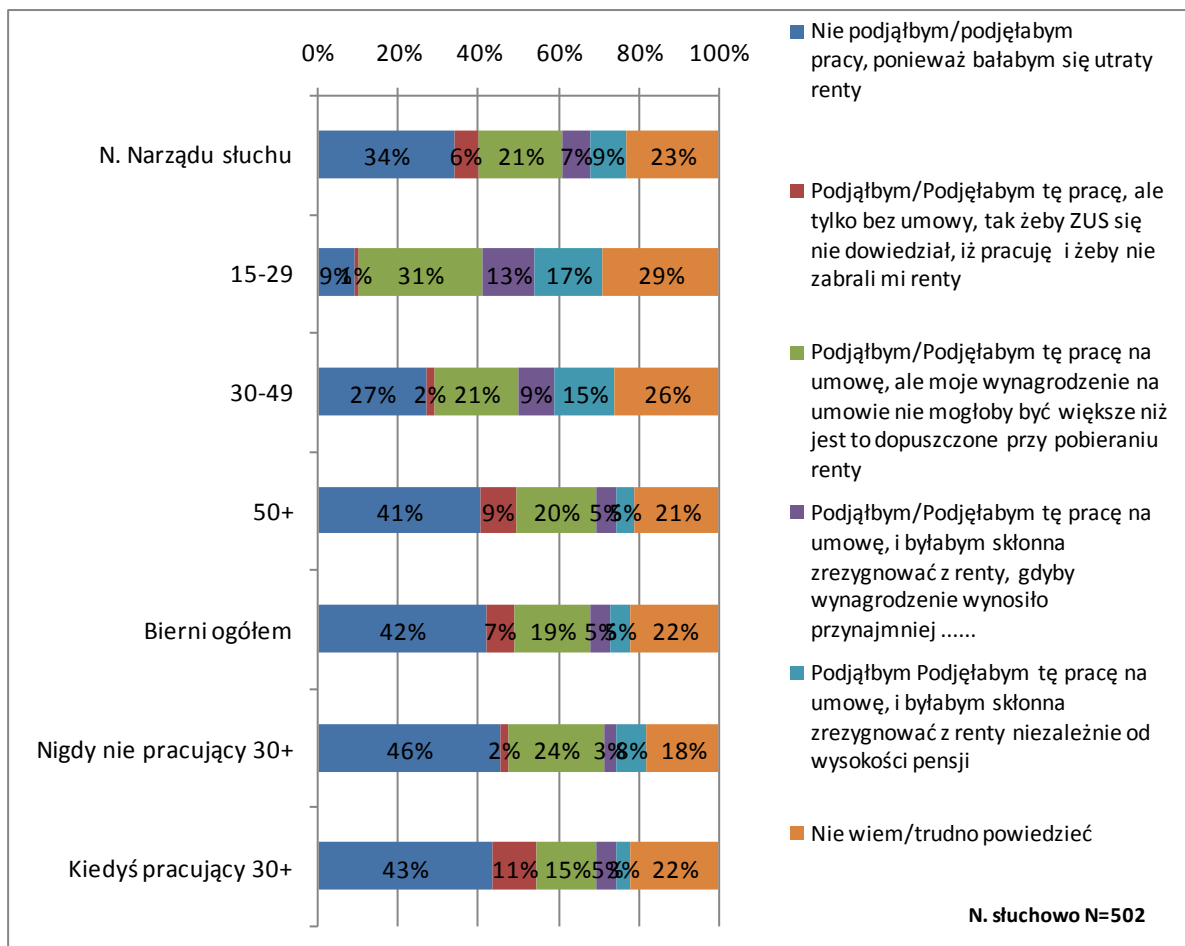


Rysunek 9. Gotowość do podjęcia pracy o różnej charakterystyce – średnie na 9-cio stopniowej skali, gdzie 1 =brak gotowości, a 9=bardzo duża gotowość, N=415



Co trzeci niepełnosprawny słuchowo nie podjąłby dogodnej dla niego pracy z obawy o utratę renty. Z taką postawą częściej mamy do czynienia wśród osób obecnie niepracujących (powyżej 40%) – a odsetek takich osób wzrasta także wraz z wiekiem. Co drugi badany podjąłby pracę, jeśli wynagrodzenie na umowie nie oznaczałoby utraty świadczenia społecznego – najczęściej z taką postawą mamy do czynienia wśród młodzieży. W dwóch młodszych grupach wiekowych mamy też najwyższy odsetek osób, które podjęłyby pracę niezależnie od wysokości pensji (15-17% w porównaniu z 5% wśród najstarszych respondentów).

Rysunek 10 Gotowość do podjęcia pracy w sytuacji obawy o utratę renty



Szczegółowe powody dla niechęci do podejmowania pracy zostaną szczegółowo omówione w rozdziale 6, w którym przeprowadzona została analiza ilościowa i jakościowa korelatów aktywności zawodowej.

3 Jaka jest charakterystyka środowiska osób niepełnosprawnych słuchowo pod względem wykształcenia i kompetencji osobistych w kontekście potrzeb rynku pracy?

W rozdziale tym koncentrujemy się na dwóch niezmiernie ważnych aspektach związanych z problematyką badań – z jednej strony na charakterystyce wykształcenia, kwalifikacji i kompetencji osób niepełnosprawnych, z drugiej zaś na postawach pracodawców w zakresie ich zatrudnienia.

Tabela 2 Pytania badawcze w pierwszym obszarze badawczym

- Jakie profile wykształcenia szkolnego i pozaszkolnego występują wśród ON?
- Jakie kompetencje osobiste (korelaty społeczno – psychologiczne) występują wśród ON?
- Jakimi konkretnymi kwalifikacjami/umiejętnościami dysponują ON?
- Jaką autoocenę posiadanych kwalifikacji mają ON w świetle zajmowanej pozycji społecznej oraz przewidywanych i oczekiwanych losów zawodowych?
- Czy i jakie zależności występują pomiędzy posiadaniem profilem wykształcenia a możliwościami dostępnymi na rynku pracy dla ON?
- Jaki jest wizerunek ON, w szczególności w zakresie wykształcenia i kompetencji osobistych, wśród pracodawców i czy jest on zgodny z rzeczywistością?
- Jakie możliwości oferuje ON rynek pracy w zakresie zatrudnienia? Jaka jest oferta miejsc pracy skierowanych do niepełnosprawnych, zwłaszcza w zakresie stanowisk wymagających wysokich kwalifikacji?
- Jaki jest stosunek pracodawców do zatrudniania ON? Jakie są oczekiwania w stosunku do ON?
- Jakie są potrzeby rynku pracy odnośnie wykształcenia/kwalifikacji/kompetencji ON?
- Jakie są najważniejsze deficyty/luki kompetencyjne ON w świetle potrzeb rynku pracy?
- Jakie wyobrażenia mają pracodawcy na temat zatrudniania ON na stanowiskach wymagających wysokich kwalifikacji?
- Czy w postawie pracodawców występują bariery wobec zatrudniania ON z wysokimi kwalifikacjami?
- Jakie znaczenie przy zatrudnianiu ON mają ich kwalifikacje?

3.1 Wykształcenie i kompetencje osób niepełnosprawnych w świetle potrzeb rynku pracy

Niskie wykształcenie i brak kwalifikacji do wykonywania pracy to dziś bez wątpienia podstawowe, a zarazem najtrudniejsze wyzwania stojące przed polityką państwa wobec grupy osób niepełnosprawnych. Badania jakościowe i ilościowe, a także analiza danych zastanych ujawniły ogromną skalę tego zjawiska, na które składa się wiele czynników, począwszy od zaszczości historycznych w podejściu do polityki państw w stosunku do osób niepełnosprawnych, a skończywszy na braku indywidualnych motywacji w tym zakresie.

Wedle powszechnej opinii ekspertów (wśród których były też osoby niepełnosprawne), wykształcenie i kompetencje tej grupy w niewielkim tylko stopniu przystają do realiów rynku pracy. Dobrze oddaje to wypowiedź jednego z ekspertów. *Oczywiście, te proste prace zostały zastąpione różnymi urządzeniami technicznymi. W tej chwili już nawet w obsłudze biur oczekuje się wyższego poziomu wykształcenia i lepszych umiejętności, a nie tylko technika biurowego, a najczęściej to są takie zawody niestety w tych szkołach specjalnych - proste. No jeszcze chyba jest jakiś technik, ekonomista. W tak trudnych czasach na średni poziom ekonomisty jest niewielki popyt na rynku pracy. Ludzie nie studiują poza tym, jeśli już osiągnęli poziom średni bez względu na to, czy to w ośrodkach szkolno-wychowawczych czy w szkołach masowych. Jeżeli już studiują, bardzo często niestety nie wybierają kierunku studiów zgodnego z ich zainteresowaniem czy zdolnościami, tylko niestety bardzo często wybierają taką uczelnię, która jest po prostu przygotowana do przyjęcia studentów niepełnosprawnych. Takich nie ma zaś Polsce zbyt wiele...* przedstawiciel organizacji pozarządowej.

Mówiąc o wykształceniu osób niepełnosprawnych zwracano uwagę, na **konieczność rozdzielania sytuacji osób starszych z trwałą niepełnosprawnością, które swoją ścieżkę edukacyjną rozpoczęły i zakończyły w poprzednim systemie, od sytuacji obecnego pokolenia**, które ma dużo większe (przynajmniej teoretycznie, co szczegółowo omówione zostanie w kolejnej części raportu), szanse w zakresie edukacji. Stare pokolenie, w opinii naszych rozmówców, zostało podwójnie skrzywdzone – zarówno przez dyskryminacyjny system edukacji dla osób niepełnosprawnych, który izolował ich od społeczeństwa i ograniczał kompetencje do prostych, a dziś już zupełnie bezużytecznych zawodów (szwaczka, introligator, wyrób szczotek), jak i brak odpowiedniego systemu kształcenia ustawicznego, który pozwoliłby na przekwalifikowanie i zdobycie nowych kompetencji. Poniżej wypowiedzi dobrze ilustrują sytuację starszego pokolenia osób niepełnosprawnych.

- *Język polski dla osób niesłyszących jest de facto językiem obcym. A przy tym systemie edukacji, w którym te osoby się wychowywały, wtedy kiedy jeszcze był zakazany język migowy. Bo nie wiem, czy zdaje sobie Pani sprawę z tego, że do 1989 roku w Polsce nie wolno było uczyć za pomocą języka migowego w szkole. Trzeba było uczyć za pomocą mowy. No to było tak, że po prostu te dzieci siedziały, były wpatrzone w tego nauczyciela, który musiał bardzo wyraźnie artykułować wszystko co mówił. Doświadczenia mówią, że efekt korzyści z takiej nauki to jest ok. 30% treści, które są przekazywane przez nauczyciela. Czyli 70% ginie z powodu zmęczenia oczu, ciała, jeszcze innych czynników, które powodują, że nie było to możliwe przyswoić wiedzę w takim zakresie, w jakim powinna być ona przyswajana. To był bardzo poważny problem właśnie dlatego, że osoby, które okazywały pewnego rodzaju udział inteligencji pozwalającej im kształcić się dalej były zamykane, ponieważ nie było dalszej możliwości uczenia się, bo po szkole zawodowej w latach 70-80 nie można było robić nic. Wtedy nie można było nawet studiować, bo już na samym etapie rekrutacji te osoby były odrzucane...* przedstawiciel organizacji pozarządowej.
- *Pewnie taką najtrudniejszą grupą są te osoby, które mają po 50-tce, w okolicach 60-tki, np. takie, które kiedyś wykonywały pracę fizyczną, mają wykształcenie podstawowe, zawodowe, ze względu teraz na sytuację zdrowotną, pracy fizycznej nie są w stanie wykonywać i wtedy to jest problem. Bo jest kwestia taka, że ta osoba nie ma wykształcenia, nie ma umiejętności chociażby podstawowych, komputerowych, a zawody, które wykonywała przez całe życie, czy jakiejś pracy, jednak wymagającej takiej fizycznej aktywności, nie jest w stanie wykonywać. Myślę, że to jest tak na prawdę taka, przynajmniej w moim poczuciu, taka grupa jakoś tam osób, które najtrudniej czy przekwalifikować, czy najtrudniej jest im się z powrotem odnaleźć, gdzieś tam w ten rynek pracy wstrzelić. Bo jeśli jest człowiek młody, ma wykształcenie, jest w miarę operatywny, nawet jeśli tam komputerowo programów nie zna, to siądzie i się w miarę szybko nauczy. I to są zupełnie 2 różne osoby, to jest w ogóle takie, nie do porównania...* przedstawiciel instytucji rynku pracy
- *jest bardzo duża rzesza 40-50-latków, czyli to społeczeństwo, które jest wciąż społeczeństwem produkcyjnym, ale oni ze względu na swoje kwalifikacje nie są w stanie się odnaleźć we własnej rzeczywistości...* przedstawiciel organizacji pozarządowej

Z drugiej strony, wskazywano na znaczące przemiany w systemie kształcenia, ale przede wszystkim w zakresie społecznej świadomości, które młodemu pokoleniu osób niepełnosprawnych dają zupełnie nowe możliwości. Przemiany te powoli znajdują swoje odzwierciedlenie w rosnącym odsetku niepełnosprawnych studentów oraz osób z wyższym wykształceniem, co szczegółowo pokazujemy w dalszej części rozdziału.

- *Myślę, że te ostatnie lata szczególnie po 2000r., mnóstwo kampanii społecznych, akcji medialnych zmienia się z całą pewnością, tyle tylko, że zmienia się szybciej myślę, że w dużych aglomeracjach miejskich, tam gdzie jednak poziom wykształcenia jest wyższy, tam gdzie tych kontaktów jest więcej...* przedstawiciel organizacji pozarządowej
- *Stare pokolenie nie miało szans na uzyskanie stosownego wykształcenia do pracy takiej wysoko płatnej, no i krócej mówiąc wyższego wykształcenia, bo co najwyżej mogło to się skończyć na średnim wykształceniu, bo uczelnie w tamtych czasach, czyli 20, 30 lat temu nie myślały że osoby niepełnosprawne mają prawo, czy mogą kształcić się na uczelniach wyższych, natomiast w tej chwili pod wpływem pewnie również i środowiska osób niepełnosprawnych zmieniło się to dość radykalnie, uczelnie są przygotowane w znacznej mierze, nie mówię, że wszystkie, ale w znacznej mierze są przygotowane do uczenia osób niepełnosprawnych...* przedstawiciel organizacji pozarządowej

Pracodawcy przyznają, że wykształcenie jest jednym z kluczowych czynników decyzyjnych przy zatrudnianiu pracownika (tak zdrowego, jak i niepełnosprawnego). Dlatego też w kontekście nie zawsze korzystnego stosunku do zatrudniania osób niepełnosprawnych wykształcenie i kwalifikacje prezentowane przez takie osoby

wydają się być ważniejsze, niż w przypadku osób zdrowych. Osoba niepełnosprawna często musi być lepsza od osoby zdrowej, aby wygrać wyścig o pracę.

Tym bardziej niepokojący jest w tej sytuacji poziom wykształcenia osób niepełnosprawnych – niższy w stosunku do osób zdrowych, a także kierunki tego wykształcenia – często anachroniczne, przestarzałe, na które nie ma popytu wśród pracodawców.

Nasi rozmówcy wskazywali na główne obszary niedostosowania wykształcenia i kwalifikacji osób niepełnosprawnych do potrzeb rynku pracy. Są to:

- Bardzo mały odsetek niepełnosprawnych z wyższym wykształceniem, które w przypadku stanowisk wykwalifikowanych jest już standardem w oczekiwaniach pracodawców. Wśród osób niepełnosprawnych⁶ jedynie 6% posiada wykształcenie wyższe.
- Dominujący w strukturze niepełnosprawnych udział osób z wykształceniem zawodowym, często w anachronicznych kierunkach. Wśród osób niepełnosprawnych 30% posiada wykształcenie zasadnicze zawodowe, a kolejne 20% średnie zawodowe i policealne.
- Duży udział osób z najniższymi kategoriami wykształcenia (gimnazjalne i niższe) – z jednej strony grupa ta zasilana jest przez osoby z wykształceniem podstawowym nabywające niepełnosprawność w dorosłym życiu i wypadające z rynku pracy (m.in. ze względu na brak kwalifikacji), z drugiej przez osoby młode, które rezygnują z dalszej nauki na wczesnym etapie kształcenia. Wśród osób niepełnosprawnych wykształcenie co najwyżej gimnazjalne posiada 37% osób.
- Braki w zakresie kształcenia ustawicznego, które pozwala dostosować się do zmieniających realiów rynku pracy. Jedynie 8% osób niepełnosprawnych słuchowo uczestniczyło w ostatnich 5 latach w szkoleniach lub kursach.
- Ogólny brak przedsiębiorczości, elastyczności i otwartości na zmiany. 63% osób z niepełnosprawnością słuchu nie chce się dalej uczyć i kształcić. 46% odrzuciłoby interesującą ofertę pracy.
- Braki i niedostatki w zakresie kompetencji społecznych. Jedynie 4% osób z dysfunkcjami słuchu do swoich zalet zalicza łatwość nawiązywania kontaktów z ludźmi, zaś tylko 5% - umiejętność pracy w zespole.

3.1.1 Edukacja szkolna

Osoby niepełnosprawne wbrew tendencjom rynkowym i edukacyjnym, coraz częściej wybierają mniej efektywne i odrzucane przez osoby pełnosprawne zasadnicze szkoły zawodowe – co więcej, ich kształcenie zawodowe podporządkowane jest nie potrzebom rynku pracy, ale zasobom instytucji kształcących, które jak pokazują zrealizowane wywiady wciąż wykazują bardzo duży opór wobec konieczności zmian w programach nauczania. Świadczy o tym praktycznie niezmienną się od wielu lat lista zawodów, w których kształcić mogą się osoby niepełnosprawne w zawodowych szkołach specjalnych. W konsekwencji, niepełnosprawni wciąż zdobywają zawody, na które istnieje bardzo małe zapotrzebowanie na rynku pracy. Brak dopasowania edukacji na poziomie zawodowym do potrzeb rynku dobitnie pokazują historie „kariery zawodowej” osób niepełnosprawnych, z którymi rozmawialiśmy. Oto jeden z wielu przykładów:

- *Nie no, było dużo właśnie takich osób jak ja, więc byliśmy taką grupą, która się razem jakoś tam wspierała. Zawsze byliśmy razem. Nie, właściwie nie było żadnych problemów. I nauczyciele byli fajni. Nauczyłam się robić swetry, ale nie mogę pracować w tym zawodzie, bo nie ma takiego zapotrzebowania... niepełnosprawność słuchowa, wiek, do 29 lat, status zawodowy: bierny zawodowo*

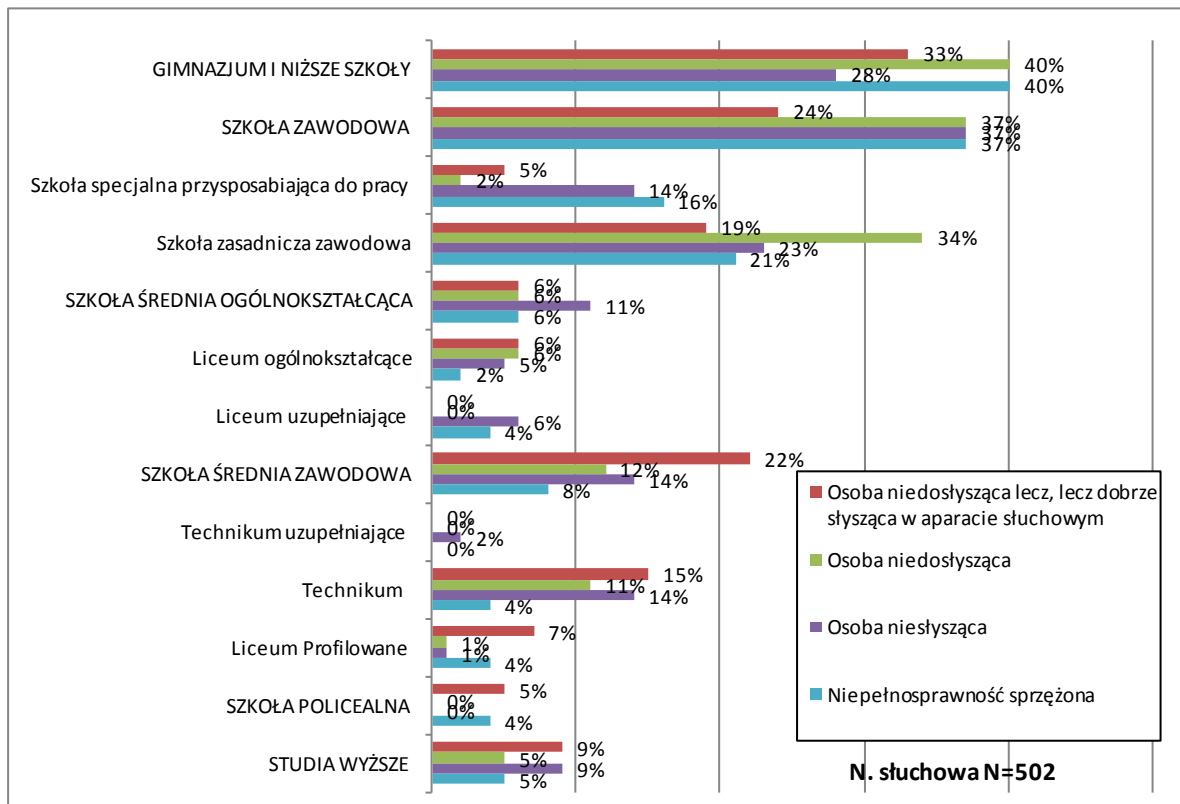
W konsekwencji, jak pokazują badania, ogromny odsetek niepełnosprawnych z wykształceniem zawodowym albo pozostaje poza rynkiem pracy zasilając szeregi świadczeniobiorców, lub też wykonuje proste prace pomocnicze (sprzątaczką, ochroniarz, pracownik niewykwalifikowany np. w magazynie) nie wymagające żadnych kwalifikacji.

W przypadku osób z niepełnosprawnością słuchową nie obserwujemy znaczących różnic w poziomie wykształcenia między osobami ze znaczącym i umiarkowanym stopniem niepełnosprawności. Osoby z

⁶. Nie są dostępne wiarygodne dane pochodzące ze statystyki publicznej dotyczące struktury wykształcenia dla poszczególnych rodzajów niepełnosprawności. W niniejszym badaniu z uwagi na cele badawcze próba dobierana była kwotowo – tak aby zapewnić odpowiedni udział w próbie osób reprezentujących różne poziomy wykształcenia. Aby uzyskać reprezentatywność wyników uzyskane w ten sposób próby zostały zważone ze względu na wykształcenie. Do ważenia zostały użyte jedynie dostępne dane dotyczące struktury wykształcenia w całej populacji osób niepełnosprawnych

całkowitą utratą słuchu, w przeciwieństwie do osób z całkowitą utratą wzroku istotnie częściej kończyły swoją edukację na poziomie zawodowym, średnim zawodowym oraz wyższym. Czynnikiem istotnie różnicującym uzyskiwany poziom wykształcenia jest w przypadku tej grupy czas nabycia niepełnosprawności. I tak, odsetek osób z wyższym wykształceniem jest prawie trzykrotnie niższy wśród osób niesłyszących od urodzenia.

Rysunek 11. Ostatnia ukończona szkoła ze względu na stopień niepełnosprawności



Osoby niepełnosprawne słuchowo kształcą się najczęściej w kierunkach zawodowych związanych z mechaniką/obsługą maszyn (mechanika, elektromechanika oraz ślusarstwo) oraz w krawiectwie. Rzadziej podejmują się kształcenia w kierunku usług związanych z obsługą ludności oraz rolnictwem, częściej natomiast na poziomie średnim wybierają kierunki o profilu ekonomicznym. Na studiach wyższych osoby niesłyszące od urodzenia najczęściej wybierają pedagogikę. Jednak w drugiej kolejności preferują kierunki związane z administracją i ekonomią, częściej wybierają też kierunki informatyczne oraz filologię.

Osoby z niepełnosprawnością narządu słuchu rzadziej niż z niepełnosprawnością narządu wzroku kończą również edukację w systemie szkolnictwa powszechnego (62%). W szczególności dotyczy to osób z niepełnosprawnością sprzężoną, osób niesłyszących oraz niepełnosprawnych od urodzenia.

Rysunek 12. Ostatnia ukończona szkoła ze względu na czas nabycia niepełnosprawności

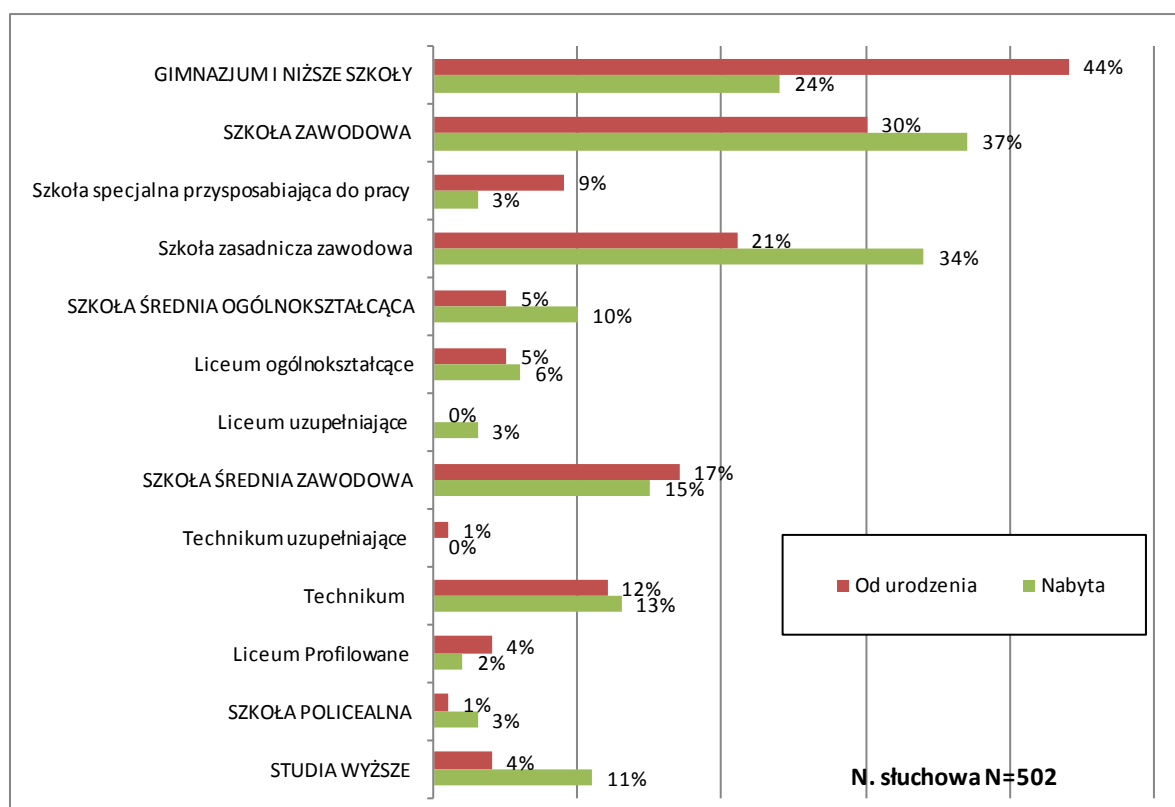


Tabela 3 Kierunki i rodzaj kształcenia - ostatnia uczęszczana szkoła

	Ogółem	O. dobrze słyszająca w aparacie słuchowym	Osoba niedosłyszająca	Osoba niesłyszająca	Niepełnosprawność sprzężona	Od urodzenia	Nabyta
ZAWODOWY - MECHANIKA / OBSŁUGA MASZYN	16%	13%	24%	4%	16%	7%	26%
Mechanika, elektromechanika	8%	11%	9%	0%	9%	4%	12%
Mechanika samochodowa	5%	1%	11%	0%	4%	2%	10%
Ślusarstwo/ spawanie	3%	1%	4%	3%	2%	2%	4%
ZAWODOWY - RZEMIOSŁO	14%	10%	10%	24%	13%	18%	8%
Krawiectwo/ dziewiarstwo/ włókiennictwo	12%	9%	9%	22%	12%	16%	8%
Stolarstwo/ technologia drewna	1%	1%	1%	0%	0%	1%	1%
Plastyka, ceramika	0%	0%	0%	1%	0%	0%	0%
NAUKI SPOŁECZNE / GOSPODARKA / PRAWO	8%	11%	5%	9%	10%	5%	12%
Ekonomia	7%	10%	4%	8%	9%	4%	11%
ZAWODOWY - USŁUGI DLA LUDNOŚCI	7%	7%	7%	6%	2%	6%	7%
Gastronomia	3%	5%	2%	2%	2%	4%	2%
Handel/ sprzedawca	3%	1%	3%	3%	0%	1%	5%
Fryzjerstwo	1%	0%	1%	0%	0%	1%	0%
OGÓLNY	5%	6%	5%	6%	4%	5%	6%
TECHNIKA / PRZEMYSŁ	4%	1%	6%	6%	1%	3%	6%
Elektryczny	3%	0%	4%	5%	0%	2%	4%
Przetwórstwo/ produkcja spożywcza	1%	0%	1%	0%	0%	0%	2%
ADMINISTRACJA / KSIĘGOWOŚĆ	3%	3%	1%	7%	4%	2%	5%
BUDOWNICTWO	3%	2%	4%	3%	5%	1%	4%
ROLNICTWO / OGRODNICTWO	2%	4%	2%	0%	4%	1%	4%
KSZTAŁCENIE	2%	4%	0%	1%	4%	1%	3%
ZDROWIE I OPIEKA SPOŁECZNA	1%	2%	0%	0%	0%	0%	1%
INFORMATYKA / TELEKOMUNIKACJA	1%	1%	0%	0%	0%	1%	0%

	Ogółem	O. dobrze słysząca w aparacie słuchowym	Osoba niedosłyszająca	Osoba niesłyszająca	Niepełnosprawność sprzężona	Od urodzenia	Nabyta
NAUKI HUMANISTYCZNE I SZTUKA	0%	0%	1%	0%	0%	1%	0%
NAUKA	0%	0%	1%	0%	0%	1%	0%
INNE	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Szkoła:							
Powszechna	62%	69%	72%	48%	36%	48%	81%
Specjalna	15%	15%	8%	27%	23%	21%	7%
Z oddziałami integracyjnymi	7%	10%	3%	9%	12%	12%	0%
Nauczanie indywidualne	2%	0%	0%	7%	1%	3%	0%
Brak odpowiedzi	14%	7%	17%	9%	28%	16%	12%

3.1.2 Edukacja pozaszkolna

Jednym z problemów, który składa się na ogólnie złą sytuację osób niepełnosprawnych na rynku pracy jest typowe dla zdecydowanej większości zatrzymanie się ścieżki edukacyjnej na poziomie edukacji szkolnej. Osoby niepełnosprawne, w szczególności bierne zawodowo niezmiernie rzadko korzystają z form kształcenia ustawicznego. Wśród osób niepełnosprawnych, z którymi mieliśmy okazję rozmawiać, tylko nieliczni mieli okazję uczestniczyć w szkoleniach. W większości sytuacji raczej były to też decyzje przypadkowe, niż planowany sposób podnoszenia kwalifikacji zawodowych i nie prowadziły do zatrudnienia.

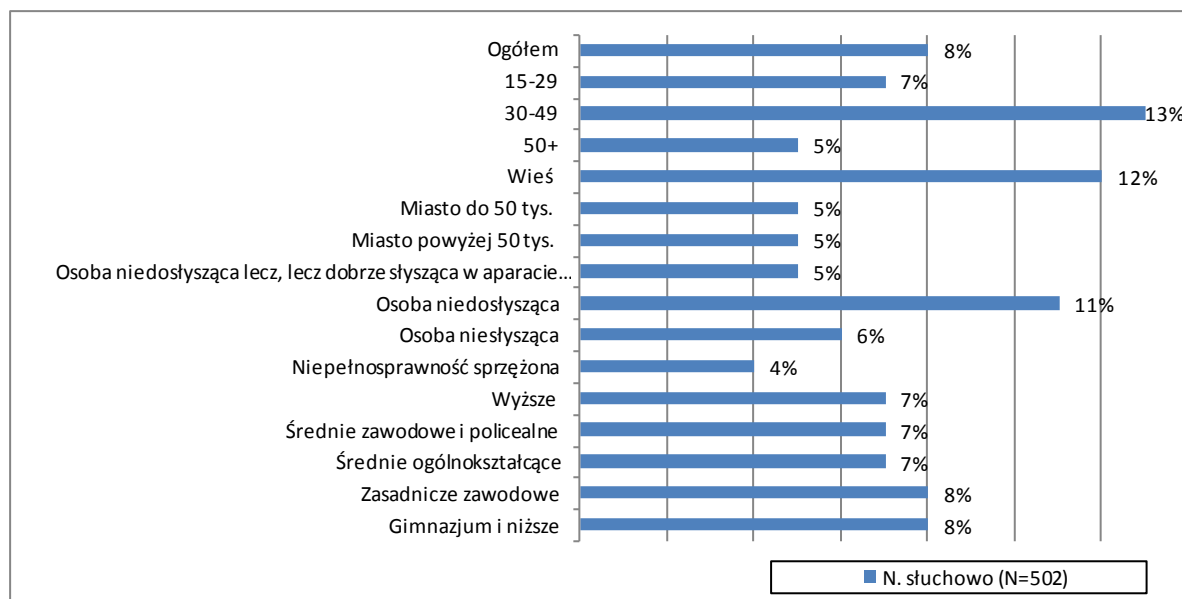
Tymczasem na konieczność wzmacniania możliwości w zakresie kształcenia ustawicznego wskazywali przedstawiciele organizacji rynku pracy, którzy najlepiej dostrzegają luki kompetencyjne osób niepełnosprawnych. W tym zakresie wymieniano przede wszystkim obsługę komputera oraz znajomość języków obcych.

- *Natomiast brak nam osób, które mają odpowiednie kwalifikacje. Np. jeżeli chodzi o języki to jest tragedia. To już nawet... bo coraz lepiej jest jeżeli chodzi w ogóle o poziom wykształcenia... przedstawiciel instytucji rynku pracy*
- *Szczególnie są osoby, które się nie załapały na obsługę komputera w poprzedniej pracy, później miały sporą przerwę, w szkole tego nie miały, bo są już w takim wieku, że jeszcze wtedy nie było jakichś podstaw obsługi komputera w szkołach, więc trafiają do nas teraz, kiedy chcą podjąć zatrudnienie. Nie mogą najczęściej pracować fizycznie, z różnych powodów zdrowotnych, albo racji wieku... przedstawiciel instytucji rynku pracy*

Osoby niepełnosprawne słuchowo, obok osób z upośledzeniem umysłowym, są grupą relatywnie najrzadziej kontynuującą naukę po okresie szkolnym. Dotyczy to przede wszystkim osób niesłyszających, spośród których jedynie co 20 uczestniczył w ciągu ostatnich 5 lat w jakimś szkoleniu/kursie. Edukację ustawiczną najczęściej podejmują osoby niedosłyszające, w wieku od 30 do 49 lat (one też uczestniczą w najbardziej zróżnicowanych szkoleniach). Co ciekawe, w przeciwieństwie do pozostałych grup osób niepełnosprawnych, wśród osób z niepełnosprawnością słuchową poziom wykształcenia nie jest zmienną różnicującą stosunek do edukacji ustawicznej. Tak samo rzadko korzystają z niej osoby z wyższym, jak najniższym wykształceniem.

Jako dwa główne powody rezygnacji z proponowanego szkolenia osoby niepełnosprawne słuchowo podawały brak chęci oraz brak zainteresowania uczestnictwem.

Rysunek 13 Odsetek niepełnosprawnych słuchowo uczestniczących w szkoleniach



Obok relatywnie rzadkiego uczestnictwa w szkoleniach, dość ograniczony jest również krąg tematyczny szkoleń wybieranych, czy też oferowanych osobom z niepełnosprawnością słuchową. Osoby z deficytami słuchu uczestniczą przede wszystkim w szkoleniach o charakterze ogólnym, mających na celu generalną aktywizację oraz szkoleniach komputerowych. Szkolenia zawodowe są trzykrotnie mniej, niż szkolenia ogólne, popularne w tej grupie, a osoby głuche, czy też z niepełnosprawnością sprzężoną w ogóle w nich nie uczestniczą.

Ze szkoleń aktywizujących najczęściej korzystają osoby najmłodsze (ponad połowa tej grupy wiekowej) i 43% badanych w wieku 30-49 lat. Tymczasem z grupy najstarszych badanych w tego typu szkoleniach nie uczestniczył nikt. Tematyka aktywizacyjna jest też częściej popularna wśród osób niesłyszących całkowicie lub z niepełnosprawnością sprzężoną. Z pozostałych szkoleń najczęściej korzystają osoby z środkowej grupy wiekowej (jako grupa w ogóle najczęściej uczestnicząca w szkoleniach).

Tabela 4 Szkolenia uczęszczane przez osoby niepełnosprawne słuchowo (N=39)

	Wiek				Stopień niepełnosprawności			
	Ogółem	15-29	30-49	50+	O. dobrze słysząca w aparacie słuchowym	Osoba niedosłysząca	Osoba niesłysząca	Niepełnosprawność sprzężona
Szkolenia aktywizujące, zachęcające do pójścia do pracy, wyjścia z domu	26%	52%	43%	0%	16%	22%	51%	55%
Szkolenia komputerowe	25%	4%	44%	6%	22%	27%	26%	36%
Kursy doszkalające w ramach posiadanego zawodu	8%	3%	15%	0%	24%	4%	1%	9%
Szkolenia językowe	7%	2%	10%	5%	15%	8%	0%	0%
Szkolenia przygotowujące do poszukiwania pracy, np. pisanie CV, listów motywacyjnych	7%	5%	12%	1%	0%	3%	25%	11%
Szkolenia uczące jak się porozumiewać, jak nawiązywać kontakty	6%	7%	11%	0%	2%	3%	20%	28%
Szkolenia przyuczające do nowego zawodu/pracy/kursy przekwalifikowujące	4%	5%	6%	1%	12%	3%	1%	4%

3.1.3 Kwalifikacje i umiejętności posiadane przez ON i ich autoocena

Osoby niepełnosprawne słuchowo, tak jak i niepełnosprawni wzrokowo wyrażają umiarkowane zadowolenie z posiadanego poziomu (średnia ocena 5,4 na 9-cio stopniowej skali) i kierunku wykształcenia (średnia ocena 5,5 na 9 – cio stopniowej skali). W porównaniu z pierwszą omawianą grupą cechuje ich jednak nieco lepsza samoocena kwalifikacji zawodowych. I tak, żadnych atutów na rynku pracy nie potrafi u siebie odnaleźć 27% niepełnosprawnych słuchowo. Postawa taka jest najbardziej typowa dla osób w średnim wieku (33%) oraz osób z niepełnosprawnością wrodzoną (39%). Co ciekawe, jednak prawie tak samo często wyrażają ją osoby niedosłyszące, jak i głuche. Mniejszy w tej grupie, w porównaniu z osobami z deficytami wzroku, jest także odsetek niepełnosprawnych nie potrafiących skonkretyzować swoich możliwości zatrudnienia na rynku pracy (38%). Brak umiejętności określania osiągalnych zawodów jest najbardziej typowy dla osób niedosłyszących (42%) oraz osób z niepełnosprawnością sprzężoną (47%). Dla porównania problem z tym miało jedynie 29% osób głuchych, które w większości upatrują swoich szans zatrudnienia przede wszystkim w zawodzie krawcowej, sprzątaczką, ślusarza, pracownika biurowego, stolarza, ochroniarza i elektryka. Największe problemy z określeniem osiągalnej pracy miały osoby z deficytami słuchu z wykształceniem średnim ogólnokształcącym oraz gimnazjalnym i niższym. Osoby z wyższym wykształceniem za osiągalną dla nich uważają pracę biurową, a osoby z wykształceniem średnim zawodowym i policealnym oraz zawodowym pracę na stanowisku robotniczym oraz jako operatorzy maszyn i urządzeń.

Wyniki badań jakościowych wskazały, iż obok niedostatków w zakresie „twardych” kompetencji i kształcenia fachowego, istotnym problemem związanym z wykształceniem osób niepełnosprawnych jest brak przygotowania, kompetencji i motywacji do podejmowania pracy – a więc **brak umiejętności „miękkich” związanych z funkcjonowaniem na rynku pracy, a także brak inicjatywy, motywacji, przedsiębiorczości**, o czym będzie mowa dalej, w rozdziale dotyczącym potrzeb edukacyjnych osób niepełnosprawnych.

- *a klucz powodzenia to motywacja. Jak osoba nie ma motywacji, to nic się z tym nie robi. Proszę spojrzeć na tereny byłego PGR-u. Ten sam mechanizm, jak ma motywację to ucieka stamtąd gdziekolwiek. I teraz naprawiać system który obecnie funkcjonuje... Najpierw trzeba wzmocnić motywację, poprawić umiejętności, a na koniec dopasowane konkretne umiejętności, wtedy pracodawcy będą zatrudniać...przestawiciel instytucji rynku pracy*

Osoby z niepełnosprawnością słuchową, tak jak przedstawiciele pozostałych grup niepełnosprawności, jako swoje mocne strony na rynku pracy postrzegają przede wszystkim pracowitość, sumienność i dokładność. Minusem, oprócz stanu zdrowia, są natomiast twarde kompetencje predysponujące do wykonywania pracy umysłowej, brak doświadczenia zawodowego oraz zmniejszona odporność na stres i zmęczenie, a także braki w zakresie umiejętności autoprezentacyjnych. Warto zwrócić uwagę, iż w przypadku osób niepełnosprawnych słuchowo, w ocenie posiadanych kwalifikacji i kompetencji, stopień niepełnosprawności odgrywa dużo mniejszą rolę niż w przypadku innych niepełnosprawności. Co więcej, osoby całkowicie niesłyszące oceniają siebie nieco lepiej niż osoby tylko niedosłyszące. Dotyczy to przede wszystkim takich wymiarów jak znajomość komputera, ogólna wiedza i znajomość świata, a także umiejętności autoprezentacji.

Czynnikiem wiążącym się z oceną posiadanych kwalifikacji jest u osób z niepełnosprawnością słuchową także czas nabycia niepełnosprawności. Osoby cierpiące na deficyty słuchu od urodzenia praktycznie na wszystkich wymiarach oceniają siebie dużo gorzej niż osoby, które nabyły niepełnosprawność w późniejszym wieku (największe różnice dotyczą oceny posiadanego doświadczenia zawodowego, umiejętności pracy w zespole, systematyczności i konsekwencji, a także zdolności interpersonalnych).

Odsetek korzystających z komputera wśród osób z niepełnosprawnością słuchową kształtuje się na podobnym poziomie do osób z niepełnosprawnością wzrokową (52%). Brak umiejętności w tym zakresie jest bardziej typowy dla osób najstarszych oraz mieszkańców wsi. W przeciwieństwie do osób z niepełnosprawnością wzrokową, najliczniejsze grono użytkowników komputera stanowią osoby z całkowitym deficytem słuchu (72% użytkowników).

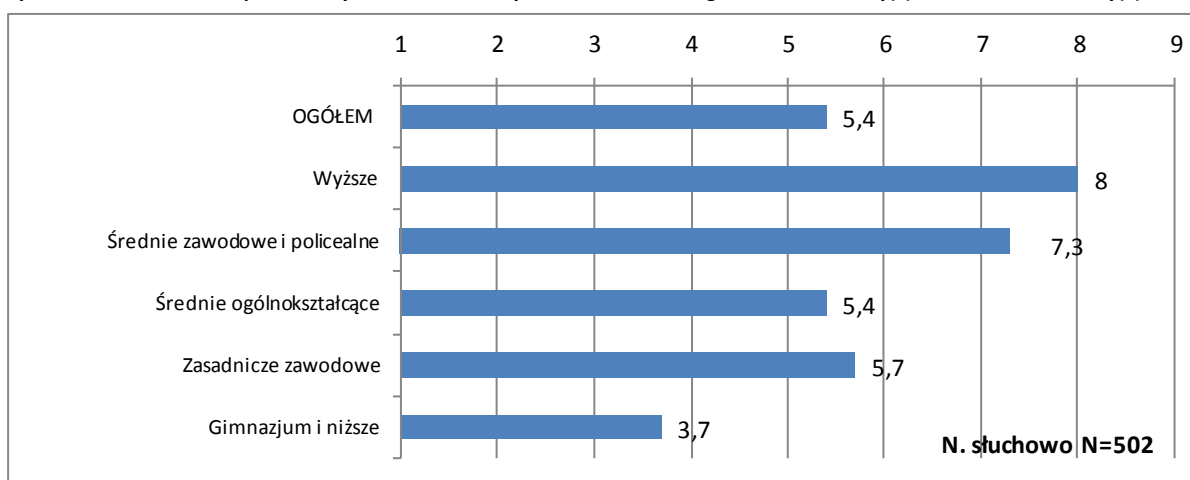
Wyniki badań pokazują, iż zdecydowanym minusem z punktu widzenia zaistnienia na rynku pracy jest w przypadku osób z niepełnosprawnością słuchową obniżona motywacja zadaniowa. Wiele spośród nich, w szczególności osoby głuche i z niepełnosprawnością sprzężoną, postrzegają siebie jako osoby nieskłonne do rywalizacji, niestawiające sobie trudnych i ambitnych celów oraz unoszące się gniewem wobec krytyki. Zdecydowanym minusem jest także bez wątpienia obniżona wytrzymałość („szybko się męczę jeżeli muszę

dłużej pracować”) oraz dość niska odporność na trudne warunki pracy („kiedy wokół mnie panuje duży ruch, pracuję mniej wydajnie”).

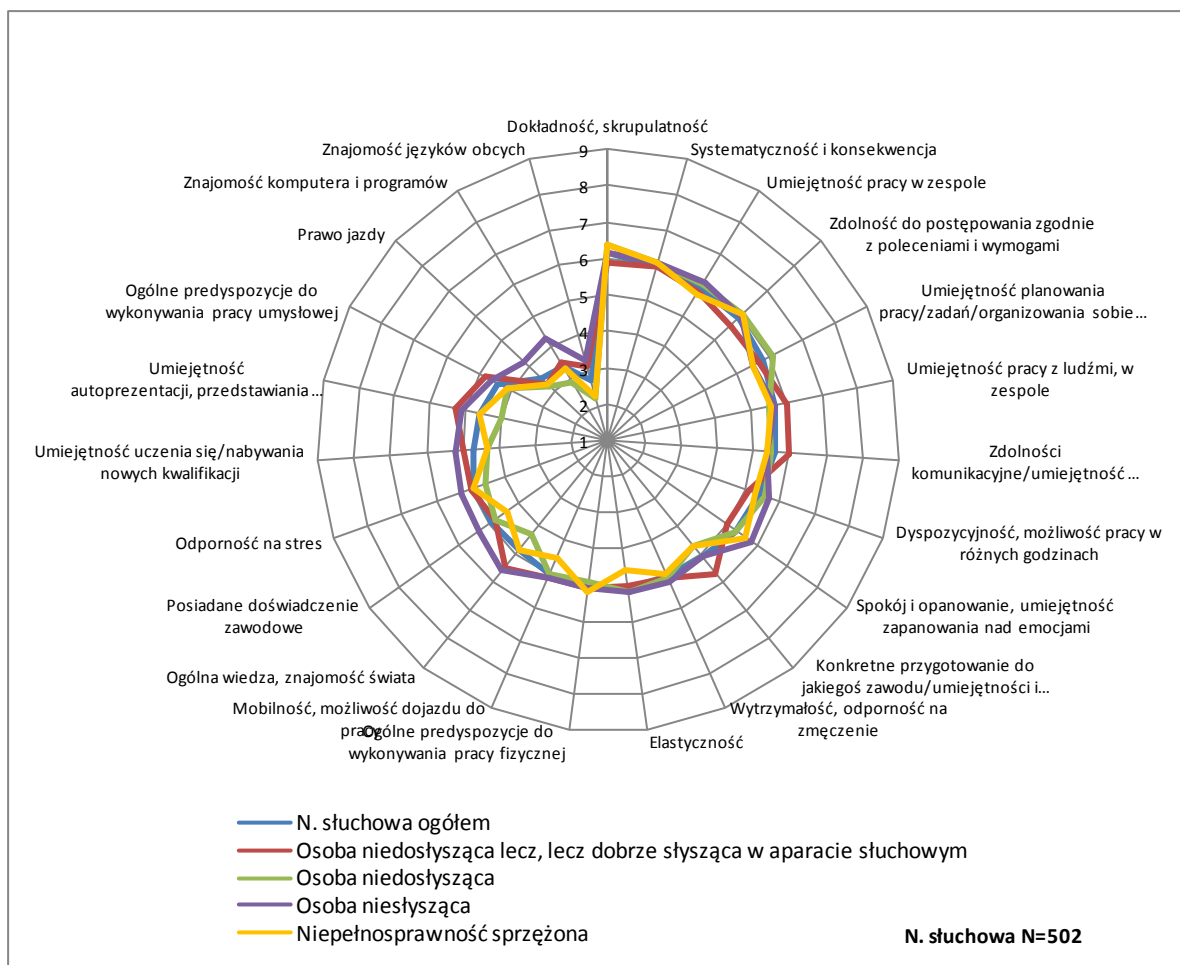
Tabela 5 Postrzegane mocne i słabe strony na rynku pracy, osoby niepełnosprawne słuchowo, N=502

Mocne strony na rynku pracy		Słabe strony na rynku pracy	
Pracowitość/ chęć do pracy	33%	Stan zdrowia/ niepełnosprawność	23%
Sumienność, solidność	16%	Wiek	18%
Doświadczenie zawodowe	12%	Wada słuchu	14%
Dokładność	10%	Nerwowość/ problemy emocjonalne	5%
Wiedza / umiejętności	9%	Brak prawa jazdy	4%
Punktualność	8%	Brak wykształcenia/ niskie wykształcenie	4%
Uczciwość	8%	Głuchoniemy/ trudności w porozumiewaniu się	3%
Wykształcenie	6%	Brak znajomości/ słaba znajomość języków obcych	3%
Odpowiedzialność	6%	Słaba znajomość komputera	3%
Umiejętność pracy w zespole	5%	'Pyskata'/ konfliktowa	3%
Samodzielność, zaradność	5%	Brak wiary we własne siły/ niska samoocena	2%
Optymizm, pogoda ducha	4%	Wstydliwość/ brak przebojowości/ uległość	2%
Uczynny	4%	Bałaganiarstwo	2%
Łatwość nawiązywania kontaktów z ludźmi	4%	Brak cierpliwości	1%
Dyspozycyjność	3%	Słaby wzrok/ wada wzroku	1%
Posłuszeństwo, pilność, dyscyplina	3%	Brak zawodu	1%
Upór, konsekwencja	2%	Brak doświadczenia zawodowego	1%
Spokojny, opanowany	2%	Lenistwo/ niechęć do pracy	1%
Konkretny zawód	2%	Konieczność odpoczynku w trakcie pracy/ szybko się męczyć	1%
Chęć nauki/ podnoszenia kwalifikacji	2%	Trudności w przyswajaniu wiedzy/ umiejętności	1%
Miły, sympatyczny, uprzejmy	2%	inne	7%
inne	7%	Brak	11%
Żadne	9%	Nie wiem	21%
Nie wiem	18%		

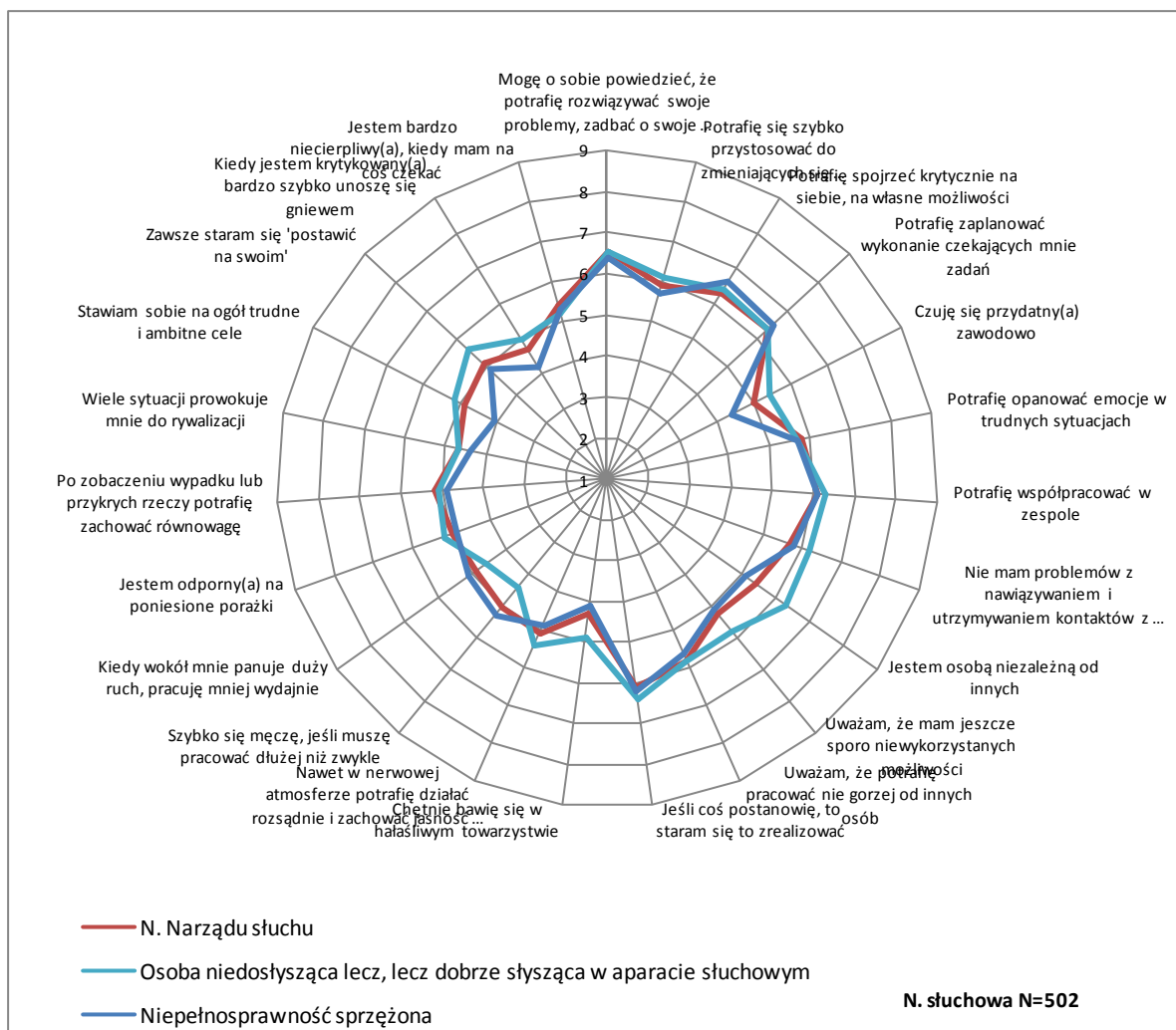
Rysunek 14 Zadowolenie z poziomu wykształcenia – oceny średnie, skala 1=w ogóle nie zadowolony(a), 9=bardzo zadowolony(a)



Rysunek 15. Ocena posiadanych kwalifikacji – oceny średnie na skali, gdzie 9= bardzo wysoko, a 1=bardzo nisko



Rysunek 16 Ocena posiadanych predyspozycji – oceny średnie na skali, gdzie 9= zdecydowanie się zgadzam, a 1= zdecydowanie się nie zgadzam



3.1.4 Kwalifikacje i umiejętności posiadane przez ON w ocenie ekspertów i pracodawców

Badane instytucje i firmy różnią się nieco w swoich opiniach na temat zalet, mocnych stron osób niepełnosprawnych z punktu widzenia możliwości znalezienia dobrej pracy. Instytucje pozarządowe, a także placówki edukacyjne i zakłady pracy chronionej uważały, że na korzyść osób niepełnosprawnych może działać przede wszystkim ich sumienność, rzetelność, uczciwość, pracowitość i lojalność wobec pracodawcy. Oprócz tych trzech zalet, instytucje pozarządowe wymieniały: wytrwałość, dokładność, staranność i determinację, placówki edukacyjne zaś odpowiednie kwalifikacje i wykształcenie. Zakłady pracy chronionej również zwracały uwagę na dokładność i staranność, odpowiednie kwalifikacje, ale również na poszanowanie pracy i odpowiedzialność.

Istotność kwalifikacji i wykształcenia podkreślały przede wszystkim Powiatowe Urzędy Pracy oraz firmy z otwartego rynku pracy. Te ostatnie również uważały, że szczególnie mocną stroną niepełnosprawnych jest ich pracowitość oraz poszanowanie pracy. Z drugiej strony firmy z otwartego rynku pracy najczęściej przyznawały, że niepełnosprawni nie mają mocnych stron, które ułatwiałyby im znalezienie dobrej pracy.

Tabela 6 Zalety, mocne strony osób niepełnosprawnych z punktu widzenia możliwości znalezienia dobrej pracy

	FIRMY				
	INSTYTUCJE POZARZĄDOWE (N=35)	POWIATOWE URZĘDY PRACY (N=32)	PLACÓWKI EDUKACYJNE (N=34)	Zakłady Pracy Chronionej (N=47)	Firmy z otwartego rynku pracy (N=52)
Sumienni, rzetelni, uczciwi	43%	25%	38%	34%	13%
Pracowici, chęć do pracy	26%	28%	35%	28%	33%
Lojalni wobec pracodawcy	20%	9%	15%	15%	8%
Wytrwali, wytrzymali	14%	3%	12%	0%	8%
Dokładni, staranni	14%	6%	15%	13%	6%
Determinacja	11%	3%	6%	6%	2%
Szanują pracę, zależy im na pracy	11%	3%	6%	11%	13%
Zaangażowani w pracę	9%	9%	9%	9%	0%
Odpowiednie, wysokie kwalifikacje, wykształcenie	9%	28%	18%	15%	25%
Ambitni	9%	3%	6%	4%	0%
Odpowiedzialność	9%	6%	6%	11%	2%
Rodzaj niepełnosprawności	6%	0%	3%	4%	0%
Ulgi	3%	0%	3%	2%	4%
Dofinansowanie	3%	9%	3%	4%	4%
Zdyscyplinowani	3%	0%	0%	4%	2%
Pomoc osobom niepełnosprawnym	3%	0%	0%	0%	0%
Uczą się tolerancji	0%	0%	0%	2%	0%
Bardziej wydajni	0%	0%	0%	0%	2%
Doświadczenie, wysokie umiejętności	0%	0%	3%	2%	0%
Potrzeby firmy	0%	0%	3%	0%	0%
Punktualni, nie spóźniają się	0%	6%	3%	2%	0%
Kreatywni	0%	3%	3%	0%	0%
Dobrzy pracownicy, specjaliści	0%	0%	0%	2%	0%
Elastyczni, chętni do nauki	0%	3%	0%	0%	0%
Pełna dyspozycyjność	0%	6%	6%	2%	2%
Mobilność	0%	0%	0%	0%	2%
Oddani	0%	0%	0%	4%	4%
Konsekwentni	0%	0%	0%	2%	0%
Nie konfliktowi	0%	3%	0%	0%	2%
Operatywni	0%	0%	0%	0%	2%
Żadne, nie ma nic takiego	3%	3%	3%	4%	13%
Wszystko	0%	9%	0%	2%	2%
Nie wiem, trudno powiedzieć	0%	9%	12%	6%	12%

Instytucje pozarządowe, PUP-y, zakłady pracy chronionej oraz firmy z otwartego rynku pracy są zgodne, że osobom niepełnosprawnym utrudnia znalezienie dobrej pracy przede wszystkim brak odpowiednich kwalifikacji. Problemu takiego nie dostrzegali przedstawiciele placówek edukacyjnych, którzy z kolei słabych stron niepełnosprawnych upatrywali przede wszystkim w ich kalektwie, stopniu upośledzenia. Opinię tę podzielali również przedstawiciele Powiatowych Urzędów Pracy, firm z otwartego rynku pracy, a także zakładów pracy chronionej. Kolejną istotną wadą są częste zwolnienia lekarskie, wymieniane zwłaszcza przez

przedstawicieli zakładów pracy chronionej, instytucji pozarządowych, placówek edukacyjnych oraz firm z otwartego rynku pracy.

Przedstawiciele instytucji i firm dość wysoko oceniali różne kwalifikacje osób niepełnosprawnych. Najstabilniej w ich ocenie wypadają niepełnosprawni pod względem posiadania prawa jazdy oraz znajomości języków obcych. Relatywnie gorzej, w porównaniu do innych instytucji i firm, kwalifikacje osób niepełnosprawnych w większości przypadków oceniali firmy z otwartego rynku pracy.

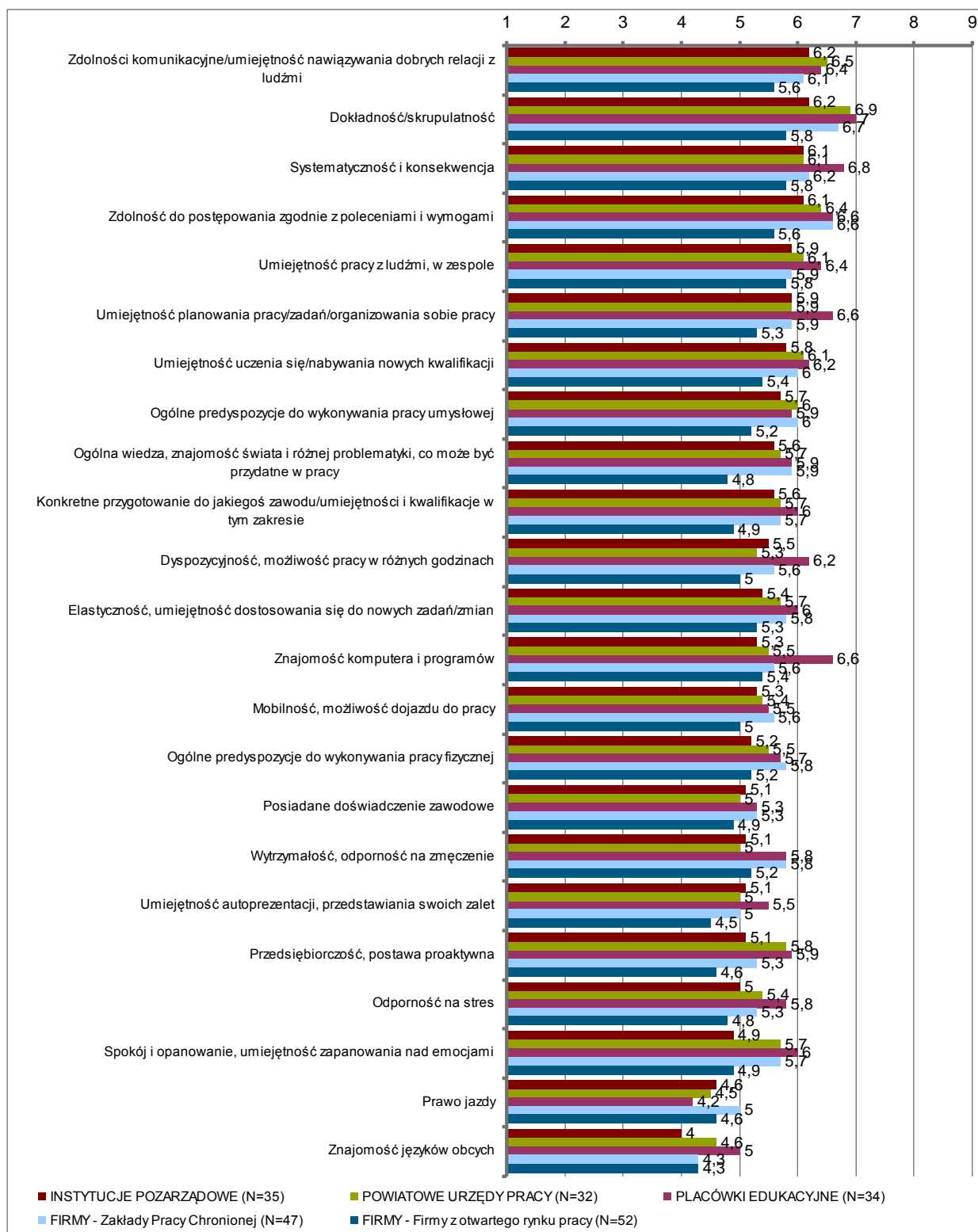
Najlepsze zaś oceny wystawiały placówki edukacyjne, a także zakłady pracy chronionej i PUP-y.

Tabela 7 Wady, słabe strony osób niepełnosprawnych z punktu widzenia możliwości znalezienia dobrej pracy

	FIRMY				
	INSTYTUCJE POZARZĄDOWE (N=35)	POWIATOWE URZĘDY PRACY (N=32)	PLACÓWKI EDUKACYJNE (N=34)	Zakłady Pracy Chronionej (N=47)	Firmy z otwartego rynku pracy (N=52)
Brak odpowiednich kwalifikacji, wiedzy, wykształcenia	34%	34%	9%	23%	25%
Częste zwolnienia lekarskie	14%	9%	12%	19%	12%
Leniwi, brak chęci do pracy	11%	3%	3%	4%	6%
Brak, małe doświadczenie	9%	3%	0%	2%	4%
Mała wydajność, powolność	9%	3%	0%	2%	4%
Niska samoocena	9%	6%	6%	6%	2%
Mała, niska mobilność	9%	9%	9%	11%	2%
Znaczne kalectwo, inwalidztwo, stopień upośledzenia	6%	34%	44%	17%	27%
Roszczeniowa postawa osób niepełnosprawnych	6%	3%	0%	0%	4%
Mało elastyczni, nie potrafią dostosować się	6%	3%	3%	4%	4%
Mała aktywność społeczna	6%	0%	3%	4%	2%
Brak wiary w siebie	6%	3%	3%	2%	0%
Charakter pracy	3%	3%	0%	0%	0%
Wymagają większego nadzoru	3%	3%	6%	2%	6%
Brak predyspozycji	3%	0%	3%	0%	0%
Nieodpowiednia autoprezentacja	3%	0%	0%	0%	0%
Bariery architektoniczne	3%	6%	6%	2%	0%
Brak wakatów	3%	0%	0%	0%	0%
Niska odporność na stres, nieodporni na stres	3%	0%	0%	0%	0%
Duże ograniczenia, bariery	3%	19%	9%	6%	12%
Nerwowi, nie panują nad emocjami	3%	3%	0%	0%	4%
Mało samodzielni	3%	0%	0%	0%	0%
Niestabilność psychiczna, wybuchowi	3%	0%	0%	0%	0%
Bierność	3%	0%	3%	2%	0%
Przepisy prawne	0%	0%	0%	4%	2%
Mało dochodowy pracownik, dodatkowe koszty	0%	0%	0%	2%	0%
Częste kontrole, dodatkowe kontrole	0%	0%	3%	0%	0%
Mało dokładni, niedokładni w pracy	0%	3%	3%	2%	4%
Zła, nieodpowiednia organizacja pracy	0%	0%	0%	0%	2%
Konieczność odpowiedniego wyposażenia stanowiska	0%	3%	3%	2%	6%

Ograniczona dyspozycyjność, skrócony czas pracy	0%	3%	3%	4%	2%
Negatywny stosunek pracodawcy, niechęć pracodawcy	0%	3%	0%	0%	4%
Lekceważenie ze strony podwładnych	0%	0%	3%	2%	0%
Słaba, niska komunikacja	0%	0%	3%	0%	2%
Oczekują wyjątkowego traktowania	0%	0%	0%	0%	2%
Wstydzą się swojej niepełnosprawności	0%	0%	0%	0%	2%
Nieśmiali	0%	0%	0%	2%	2%
Żadne, nie ma nic takiego	6%	0%	3%	0%	4%
Wszystko	0%	3%	0%	4%	0%
Nie wiem, trudno powiedzieć	6%	3%	12%	17%	12%

Rysunek 17 Ocena osób niepełnosprawnych pod względem kwalifikacji. (Skala [1] bardzo nisko, [9] bardzo wysoko)



3.1.5 Najważniejsze deficyty/luki kompetencyjne osób niepełnosprawnych w świetle potrzeb rynku pracy

Wyniki badań wskazują na ogromny rozdziew między oczekiwaniami pracodawców w stosunku do osób niepełnosprawnych a sposobem, w jaki postrzegają oni tę grupę. Jak pokazuje Rysunek 17, przedstawiciele firm z otwartego rynku pracy bardzo nisko (co najwyżej średni na 5,8 na 9 – cio stopniowej skali oceniają kwalifikacje i kompetencje posiadane przez niepełnosprawnych. Dotyczy to przede wszystkim twardych umiejętności zawodowych i doświadczenia w pracy, które skądinąd są w firmach najważniejszym kryterium

zatrudnienia, ale równie ważnych kompetencji miękkich (umiejętność nawiązywania kontaktów, motywacja, przedsiębiorczość, pozytywne nastawienie, brak roszczeniowości, czy nawet higiena osobista), które decydują w dużej mierze o sympatii do niepełnosprawnego i chęci jego zatrudnienia.

W tym miejscu warto podkreślić, iż badani przez nas przedsiębiorcy, wśród ważnych powodów ograniczających aktywność zawodową niepełnosprawnych, obok wykształcenia, wskazują na brak motywacji do pracy, lenistwo tej grupy. Oczywiście konsekwencją takiego sposobu postrzegania osób niepełnosprawnych, jest bardzo często „zaniżanie” oczekiwań wobec tej grupy przejawiające się w prostej linii oferowaniem niepełnosprawnym jedynie prostych i niewymagających kwalifikacji miejsc pracy, o czym niejednokrotnie (co pokazały badania jakościowe) miały okazję przekonać się poszukujące pracy osoby niepełnosprawne z wyższym wykształceniem.

Zestawiając ocenę ważności kwalifikacji z punktu widzenia szans osoby niepełnosprawnej na rynku pracy z oceną posiadanych przez nich kwalifikacji, widać że w opinii instytucji i firm stan rzeczywisty odbiega od stanu pożądanego. Badane instytucje i firmy uznawały większość kwalifikacji za ważne dla osób niepełnosprawnych starających się o pracę. Posiadane przez nich obecnie kwalifikacje zostały jednak ocenione niżej. Różnice te są szczególnie wyraźne w przypadku znajomości języków obcych, obsługi komputera i programów oraz posiadania prawa jazdy.

Tabela 8 Zestawienie oceny ważności dla osób niepełnosprawnych kwalifikacji z punktu widzenia szans na rynku pracy (Skala [1] w ogóle nie ważne, [9] bardzo ważne) oraz oceny kwalifikacji osób niepełnosprawnych (Skala [1] bardzo nisko, [9] bardzo wysoko)

	FIRMY				
	INSTYTUCJE POZARZĄDOWE (N=35)	POWIATOWE URZĘDY PRACY (N=32)	PLACÓWKI EDUKACYJNE (N=34)	Zakłady Pracy Chronionej (N=47)	Firmy z otwartego ryнку pracy (N=52)
Znajomość języków obcych					
Ocena ważności kwalifikacji dla ON	6,3	7	7,3	6,4	6,9
Ocena ON pod względem kwalifikacji	4	4,6	5	4,3	4,3
Znajomość komputera i programów					
Ocena ważności kwalifikacji dla ON	7,4	8	8,2	7,2	7,6
Ocena ON pod względem kwalifikacji	5,3	5,5	6,6	5,6	5,4
Prawo jazdy					
Ocena ważności kwalifikacji dla ON	7	6,5	5,8	6,4	6
Ocena ON pod względem kwalifikacji	4,6	4,5	4,2	5	4,6
Ogólna wiedza, znajomość świata i różnej problematyki, co może być przydatne w pracy					
Ocena ważności kwalifikacji dla ON	6,9	7,4	6,9	7	6,6
Ocena ON pod względem kwalifikacji	5,6	5,7	5,9	5,9	4,8
Konkretne przygotowanie do jakiegoś zawodu/umiejętności i kwalifikacje w tym zakresie					
Ocena ważności kwalifikacji dla ON	7,6	8,2	7,8	7,6	7,6
Ocena ON pod względem kwalifikacji	5,6	5,7	6	5,7	4,9
Ogólne predyspozycje do wykonywania pracy fizycznej					
Ocena ważności kwalifikacji dla ON	6,8	7,5	7	7,3	6,8
Ocena ON pod względem kwalifikacji	5,2	5,5	5,7	5,8	5,2
Ogólne predyspozycje do wykonywania pracy umysłowej					
Ocena ważności kwalifikacji dla ON	7,3	7,7	7,5	7,2	7
Ocena ON pod względem kwalifikacji	5,7	6	5,9	6	5,2
Posiadane doświadczenie zawodowe					
Ocena ważności kwalifikacji dla ON	7,5	7,3	7,3	7,1	7
Ocena ON pod względem kwalifikacji	5,1	5	5,3	5,3	4,9
Umiejętność pracy z ludźmi, w zespole					
Ocena ważności kwalifikacji dla ON	7,4	7,9	7,9	7,7	7,3
Ocena ON pod względem kwalifikacji	5,9	6,1	6,4	5,9	5,8
Dyspozycyjność, możliwość pracy w różnych godzinach					

Ocena ważności kwalifikacji dla ON	7,2	7	7,4	7,2	6,9
Ocena ON pod względem kwalifikacji	5,5	5,3	6,2	5,6	5
Wytrzymałość, odporność na zmęczenie					
Ocena ważności kwalifikacji dla ON	7,1	7,1	7	7,2	6,8
Ocena ON pod względem kwalifikacji	5,1	5	5,8	5,8	5,2
Systematyczność i konsekwencja					
Ocena ważności kwalifikacji dla ON	7,3	7,9	7,9	7,7	7,4
Ocena ON pod względem kwalifikacji	6,1	6,1	6,8	6,2	5,8
Umiejętność planowania pracy/zadań/organizowania sobie pracy					
Ocena ważności kwalifikacji dla ON	7,1	7,8	7,7	7,6	7,4
Ocena ON pod względem kwalifikacji	5,9	5,9	6,6	5,9	5,3
Mobilność, możliwość dojazdu do pracy					
Ocena ważności kwalifikacji dla ON	7,1	7,6	7,6	7,4	6,9
Ocena ON pod względem kwalifikacji	5,3	5,4	5,5	5,6	5
Elastyczność, umiejętność dostosowania się do nowych zadań/zmian					
Ocena ważności kwalifikacji dla ON	7,2	8	7,4	7,6	7,2
Ocena ON pod względem kwalifikacji	5,4	5,7	6	5,8	5,3
Umiejętność uczenia się/nabywania nowych kwalifikacji					
Ocena ważności kwalifikacji dla ON	7,5	8	7,5	7,7	7,2
Ocena ON pod względem kwalifikacji	5,8	6,1	6,2	6	5,4
Zdolności komunikacyjne/umiejętność nawiązywania dobrych relacji z ludźmi					
Ocena ważności kwalifikacji dla ON	7,4	7,9	7,5	7,7	7,5
Ocena ON pod względem kwalifikacji	6,2	6,5	6,4	6,1	5,6
Umiejętność autoprezentacji, przedstawiania swoich zalet					
Ocena ważności kwalifikacji dla ON	7,2	7,5	7,1	7,5	7,2
Ocena ON pod względem kwalifikacji	5,1	5	5,5	5	4,5
Odporność na stres					
Ocena ważności kwalifikacji dla ON	7,1	7,6	7,5	7,4	7
Ocena ON pod względem kwalifikacji	5	5,4	5,8	5,3	4,8
Spokój i opanowanie, umiejętność zapanowania nad emocjami					
Ocena ważności kwalifikacji dla ON	7,3	7,6	7,5	7,5	7,3
Ocena ON pod względem kwalifikacji	4,9	5,7	6	5,7	4,9
Zdolność do postępowania zgodnie z poleceniami i wymogami					
Ocena ważności kwalifikacji dla ON	7,3	7,7	7,6	7,6	7,3
Ocena ON pod względem kwalifikacji	6,1	6,4	6,6	6,6	5,6
Dokładność/skrupulatność					
Ocena ważności kwalifikacji dla ON	7,1	8	7,7	7,8	7,4
Ocena ON pod względem kwalifikacji	6,2	6,9	7	6,7	5,8
Przedsiębiorczość, postawa pro aktywna					
Ocena ważności kwalifikacji dla ON	7	7,5	7,2	7,3	6,8
Ocena ON pod względem kwalifikacji	5,1	5,8	5,9	5,3	4,6

3.2 Postawy pracodawców wobec osób niepełnosprawnych i ich zatrudniania

3.2.1 Pracodawcy wobec osób niepełnosprawnych – podsumowanie

Pomimo wielu kampanii realizowanych na rzecz zatrudnienia osób niepełnosprawnych rynek pozostaje wciąż bardzo nieprzychylny tej grupie. W badaniach jakościowych zwracano uwagę, iż pracodawcy niechętnie zatrudniają osoby niepełnosprawne (*pracodawca, jak ma możliwość wyboru osobę pełnosprawną a niepełnosprawną, myślę, że wybierze tę pełnosprawną. W dzisiejszych czasach, ten pracownik, może to jest źle powiedziane, że jest wykorzystywany, ale jest eksploatowany maksymalnie. Osoba niepełnosprawna ma pewne bariery, ograniczenia, a każdemu pracodawcy zależy, żeby miał jak najlepszych pracowników. To jest wyścig, samo życie...* przedstawiciel instytucji oświaty. Z drugiej strony, jeżeli już to robią, to niestety bardzo często z pobudek głównie finansowych. Wciąż też częste są przypadki poszukiwania „zdrowych” niepełnosprawnych, czy też wyłudzenia dotacji z PFRON. Na nieprawidłowości w tym zakresie zwracali przede wszystkim uwagę przedstawiciele instytucji rynku pracy.

- *Dzięki różnym systemom wsparcia niepełnosprawny jest pracownikiem, na którego przysługują pewne bony dla pracodawcy i często jest obiektem pożądanym pracodawcy. Faktem jest, że pracodawca chciałby mieć najczęściej zdrowego niepełnosprawnego...* przedstawiciel organizacji pracodawców
- *Na ogół pracodawca zatrudniając jakieś osoby niepełnosprawne tak naprawdę chce mieć osoby zdrowe tylko z grupą. Bo to o to chodzi w tej chwili dla pracodawcy...* przedstawiciel instytucji rynku pracy
- *Niestety cały czas są takie firmy, dla których to jest jakiś sposób na wyciągnięcie kasy i ten pracownik gdzieś jest tam na 2, 3, czy 5, 10 miejscu w tym wszystkim. Także tacy pracodawcy też się zdarzają, no chociaż no, my staramy się takich wyłapywać - że jest to jakaś fikcja, że firma fikcyjnie zatrudnia osoby, bierze dofinansowanie, te osoby dostają z tego jakąś tam część, tak na prawdę, a więc firma jeszcze jest na plusie, tak? Tak, takie rzeczy się zdarzają, my takie firmy znamy, one od czasu do czasu zmieniają swoją nazwę, zmieniają swoją siedzibę i stronę internetową, ale to jest cały czas ta sama firma i ten sam sposób działania. Także takie, tacy pracodawcy, z takim super sposobem na biznes, niestety też się zdarzają...* przedstawiciel instytucji rynku pracy

Zrealizowane wywiady pogłębione rzucają bardzo ciekawe światło na genezę negatywnego ustosunkowania pracodawców do osób niepełnosprawnych, w której to **racjonalna ocena kompetencji i wykształcenia, o której tak często mówią sami pracodawcy, niestety odgrywa jedynie marginalną rolę, a najczęściej w ogóle do niej nie dochodzi**. Jak wskazywano, postawy pracodawców wobec zatrudnienia osób niepełnosprawnych kształtowane są przez trzy główne czynniki:

- **Brak wiedzy o prawodawstwie i możliwościach prawnych, lęk przed zmieniającymi się przepisami.**
 - *Ale on się boi kontroli. Unika kontroli, unika dodatkowej roboty. System finansowego wspierania niepełnosprawnych jest skomplikowany, jest trudny, jest restrykcyjny, każdy błąd to utrata dotacji. Się okazuje że u mnie ktoś niepełnosprawny pracował przez pół roku, zrobiłem jakiś błąd ewidencyjny, techniczny, księgowy i mogę całą tę dotację zwrócić. To po co mi to ryzyko?...* przedstawiciel organizacji pracodawców.
- **Przekonanie o tym, iż zatrudnienie niepełnosprawnych generuje szereg dodatkowych kosztów i obciążeń dla firmy.**
 - *Czyli po pierwsze informacja, co to jest niepełnosprawność. Że to nie tylko na wózku. Że są choroby wewnętrzne, niewidoczne. Istnieją także oczywiście upośledzenia umysłowe. Ale to też nie znaczy że takiego człowieka nie można zatrudnić. Informacja i wiedza, wiedza że niepełnosprawność to nie tylko wózek. Że zatrudnienie niepełnosprawnego to nie tylko konieczność zrobienia podjazdu i toalety, tylko czasami to jest tak że w ogóle nie trzeba przystosowywać stanowiska pracy. Jeśli się właściwie znajdzie osobę, która ma określone kwalifikacje i nie ma barier technicznych, to jaki problem? ... przedstawiciel organizacji pracodawców.*
 - *natomiast minusem jest po pierwsze sprawa podejścia pracodawcy niedoświadczonego, nie dowierzającego osobie niepełnosprawnej nie w sensie psychicznym, tylko nie w sensie jego wiedzy, tylko "a może jemu będzie trzeba coś jeszcze dodatkowo, może mi zapaść tutaj nie wiem na jakiś przypadek chorobowy, nie dam sobie rady, a później będę odpowiadał za niego"...* przedstawiciel organizacji pozarządowej

- **Brak wiedzy i będący jego konsekwencją stereotypowy sposób myślenia o niepełnosprawnych jako o pracownikach.**
 - *to nie ważne czy ktoś jest szefem małego czy dużego przedsiębiorstwa, jeśli nie miał do czynienia z niepełnosprawnością w swoim bliskim otoczeniu, a często się zdarza, że niestety nie mają, to zna tylko ogólnie istniejące poglądy, że współpraca z taką osobą jest trudna, kosztowna, uciążliwa, męcząca... przedstawiciel organizacji pozarządowej*

Obowiązujący w Polsce system polega na obowiązku zatrudniania określonego odsetka osób niepełnosprawnych (system kwotowy – 6% dla pracodawców zatrudniających co najmniej 25 osób), w przypadku niespełnienia tego obowiązku pracodawca zobowiązany jest do uiszczania składek na PFRON. Pracodawcy zatrudniający osoby niepełnosprawne liczyć mogą na szereg korzyści z tego tytułu (zwrot kosztów wyposażenia stanowiska pracy, zwrot kosztów adaptacji stanowiska pracy, zwrot kosztów wynagrodzenia, , zwrot kosztów zatrudnienia asystentów dla osób niepełnosprawnych, zwrot kosztów szkoleń). Pomimo tego, jak pokazują twarde wskaźniki zatrudnienia, pracodawcy bardzo niechętnie zatrudniają niepełnosprawnych, nawet kosztem dużych wpłat do PFRON. Zdaniem przedstawicieli organizacji pracodawców i instytucji rynku pracy obowiązujące prawo w zakresie zatrudnienia osób niepełnosprawnych:

- **Jest niestabilne** (niech świadczy o tym chociażby fakt, iż ustawę o rehabilitacji i zatrudnianiu osób niepełnosprawnych nowelizowano 31 razy w ciągu 6 lat): *wymagałoby to ustabilizowania, przyjęcia jakichś rozwiązań, które będą obowiązywały przynajmniej rok bez przerwy. Bo u nas ustawa o rehabilitacji co trzy miesiące mniej więcej się zmienia. To jest duża skarga pracodawców.*
- **Jest niejasne i skomplikowane** (np. w tym kontekście respondenci wskazywali, iż nie refunduje się wynagrodzenia niepełnosprawnego, a jedynie dodatkowe koszty z tym związane, obowiązek wyliczania tych kosztów nakłada się na pracodawcę, co przez przedstawicieli pracodawców uznawane było za trudne i mało przejrzyste)⁷: *Czasami nie chcą w to wchodzić, boją się obsługi systemu, że jest to obsługa systemu żeby otrzymać publiczne wsparcie do systemu dofinansowania do wynagrodzeń w tej chwili. Że to jest trudne, że nakłady obsługi tego wszystkiego są dużo większe niż korzyści. Tak mówią niektórzy, zwłaszcza ci co jeszcze nie dotknęli tego systemu i wymagają no raczej pomocy doradczej, intensywnej.. przedstawiciele organizacji pozarządowej.*
- **Ma charakter restrykcyjno-represyjny**, działając bardziej na zasadzie kija niż marchewki. Oferuje wprawdzie szereg dofinansowań do zatrudnienia osób niepełnosprawnych, ale są one obwarowane licznymi nakazami i wymogami. W konsekwencji pracodawca zatrudniający niepełnosprawnych musi liczyć się z możliwością kontroli i nadzoru ze strony różnych instytucji, nawet w okresie 10 lat od momentu otrzymania dofinansowania. *System finansowego wspierania niepełnosprawnych jest skomplikowany, jest trudny, jest restrykcyjny, każdy błąd to utrata dotacji.*
- Ponadto, w wielu przypadkach **pomoc działa na zasadzie refundacji**, co oznacza, iż pracodawca musi założyć z własnej kieszeni pewne koszty, które mogą zostać później nie uznane (np. dostosowanie stanowiska pracy).
- **Jest nierealne i niedostosowane do potrzeb** (np. w przypadku refundacji kosztów szkoleń, która uzależniona jest od zatrudnienia pracownika przez co najmniej 24 miesiące na innym stanowisku)
- Wreszcie nie oferuje się pracodawcom żadnej pomocy konsultacyjno – merytorycznej w zakresie chociażby sposobu dostosowywania stanowiska pracy.

W konsekwencji, zdecydowana większość pracodawców, w tym również instytucje państwowe (które niewiele wiedzą o niepełnosprawnych i de facto boją się ich zatrudniać) za bardziej racjonalne uznają zapłacenie składki do PFRON, niż „branie sobie na głowę takiego kłopotu”. Zdaniem ekspertów tylko radykalne uproszczenie prawodawstwa w tym zakresie może przyczynić się do zmiany sytuacji niepełnosprawnych na rynku pracy.

Należy jednak zaznaczyć, iż choć pracodawcy odrzucają (często nie wprost) możliwość zatrudnienia osoby niepełnosprawnej w ich firmach, to jednak zasadniczo wyrażają przekonanie, iż niepełnosprawni nie tylko są zdolni do pracy, ale też – z wielu pozaekonomicznych powodów – praca może być dla nich ważniejsza, niż dla

⁷ Zgodnie z art. 26a Ustawy z dnia 27 Sierpnia 1997 r. o rehabilitacji społecznej i zawodowej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych „Pracodawcy przysługuje ze środków Funduszu miesięczne dofinansowanie do wynagrodzenia pracownika niepełnosprawnego”, a zgodnie z art. 32 Ustawy- pracodawca prowadzący Zakład Pracy Chronionej może otrzymać ze środków Funduszu zwrot dodatkowych kosztów wynikających z zatrudnienia osób niepełnosprawnych.

osób zdrowych. Takie postawy są także powodem dla akceptacji zakładów pracy chronionej i źródłem przekonania, iż miejsca te są najlepszymi miejscami pracy dla osób niepełnosprawnych, a sami niepełnosprawni powinni wykonywać prace proste, niewymagające kwalifikacji.

Biorące udział w badaniu instytucje i firmy nie zgadzały się na ogół z opiniami, że osoby niepełnosprawne nie powinny pracować, nie nadają się do pracy, nie potrafią w niej funkcjonować, czy też w pracy są narażone tylko na stres, nic więcej. Najrzadziej z takimi stwierdzeniami zgadzali się również przedstawiciele placówek edukacyjnych.

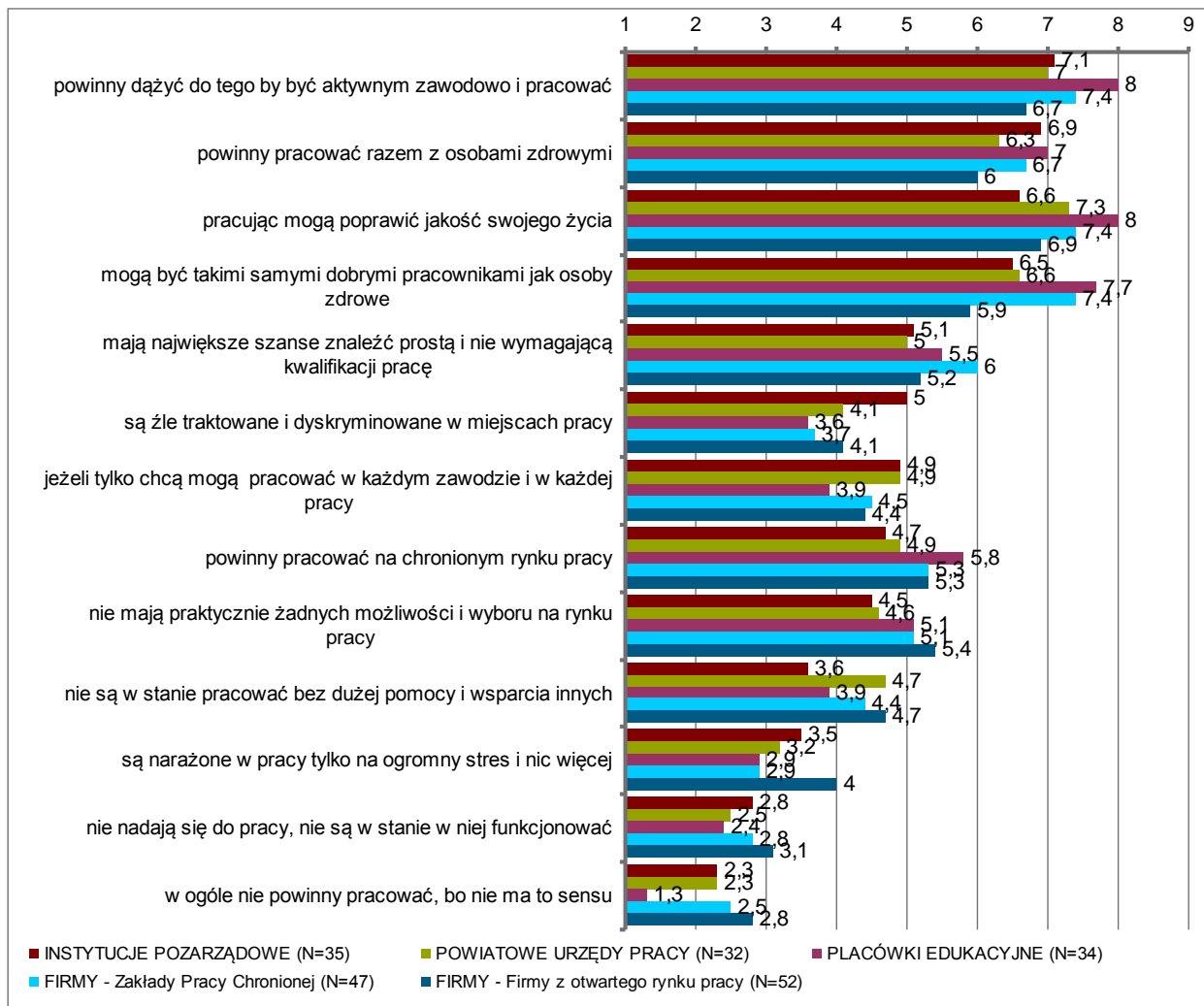
Z drugiej jednak strony przedstawiciele placówek edukacyjnych najczęściej spośród badanych instytucji i firm przyznawali, że niepełnosprawni powinni pracować na chronionym rynku pracy. Ponadto razem z zakładami pracy chronionej uznawali, że niepełnosprawni raczej mają największe szanse znaleźć prostą i nie wymagającą kwalifikacji pracę. Takie opinie najrzadziej wyrażały instytucje pozarządowe i PUP-y, które z kolei są zdania, że niepełnosprawni, jeżeli tylko chcą, mogą pracować w każdym zawodzie i w każdej pracy.

Placówki edukacyjne i zakłady pracy chronionej raczej nie zgadzały się, że niepełnosprawni są źle traktowani i dyskryminowani w miejscach pracy. Z kolei przedstawiciele instytucji pozarządowych najczęściej uważali, że sytuacja raczej nie wygląda dobrze pod tym względem.

Należy zauważyć, że firmy z otwartego rynku pracy najrzadziej przyznawały, że osoby niepełnosprawne powinny pracować z osobami zdrowymi i że mogą być takimi samymi dobrymi pracownikami jak pełnosprawni. Firmy te z kolei nieco częściej, w porównaniu do badanych instytucji i przedsiębiorstw, były skłonne zgadzać się z opiniami, że niepełnosprawni w ogóle nie powinni pracować, gdyż nie ma to sensu, nie nadają się do pracy, nie potrafią w niej funkcjonować, w pracy są narażone tylko na ogromny stres, nie są w stanie pracować bez dużej pomocy i wsparcia innych, a także nie mają praktycznie żadnych możliwości i wyboru na rynku pracy.

Wyniki badań ilościowych, pomimo obserwowanej w wypowiedziach dużej „poprawności politycznej”, w pełni potwierdziły (w sposób bezpośredni, lub pośredni) główne wnioski płynące ze zrealizowanych wywiadów pogłębionych zarówno odnośnie braku chęci i motywacji do zatrudniania osób niepełnosprawnych, bardzo ograniczonej wiedzy w tym zakresie, a także w zakresie postrzegania zatrudnienia osób niepełnosprawnych przez pryzmat różnych barier i przeszkód. W kolejnych podrozdziałach, szczegółowo przedstawiamy kolejne kwestie związane z pozycją osób niepełnosprawnych na rynku pracy.

Rysunek 18. Opinie na temat pracy osób niepełnosprawnych – oceny średnie. (Skala: [1] zupełnie się nie zgadzam, [9] całkowicie się zgadzam).



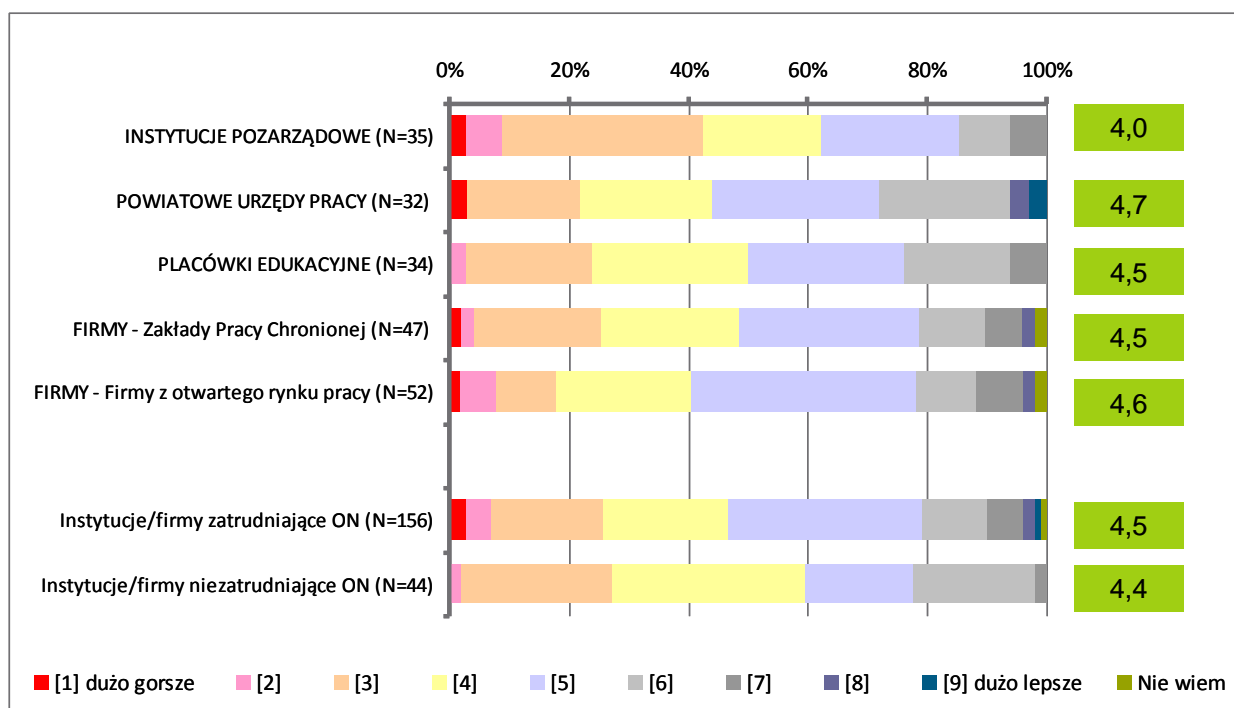
3.2.2 Stosunek pracodawców do zatrudniania niepełnosprawnych pracowników

Wyniki badań ilościowych, wskazują, iż najbardziej oczywistą barierą, a raczej sposobem tłumaczenia braku chęci do zatrudniania osób niepełnosprawnych, jest poniekąd trafne postrzeganie tej grupy jako gorzej wykształconej i nieposiadającej doświadczenia zawodowego, co wprost skutkuje zawężeniem oferty miejsc pracy kierowanej do niepełnosprawnych.

Instytucje i firmy uważały, że w zestawieniu z osobami zdrowymi, niepełnosprawni mają raczej gorsze kwalifikacje, wykształcenie oraz przygotowanie do pracy. Instytucje pozarządowe oceniły niepełnosprawnych pod tym względem najgorzej, w porównaniu z pozostałymi biorącymi udział w badaniu podmiotami. Relatywnie lepszą opinię o kwalifikacjach, wykształceniu oraz przygotowaniu do pracy osób niepełnosprawnych w stosunku do pełnosprawnych, miały Powiatowe Urzędy Pracy.

Zatrudnianie osób niepełnosprawnych nieznacznie polepszało opinię na temat ich kwalifikacji, wykształcenia oraz przygotowania do pracy.

Rysunek 19. Ocena wykształcenia, kwalifikacji i przygotowania do pracy osób niepełnosprawnych w porównaniu z osobami zdrowymi - rozkłady odpowiedzi i oceny średnie



Badania ilościowe ujawniły dużą „poprawność polityczną” w sposobie wysiadania się pracodawców na temat zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Instytucje i firmy biorące udział w badaniu nie dostrzegały na ogół żadnych argumentów przeciwko zatrudnianiu osób niepełnosprawnych na różne stanowiska pracy i bardzo ostrożnie wyrażały się na temat argumentów przemawiających za zatrudnianiem tej grupy, choć podnoszone przez nieliczną część respondentów przyczyny niechęci bardzo trafnie oddają w przekonania środowiska pracodawców na temat wysokich „kosztów” i „małej” opłacalności zatrudniania osób niepełnosprawnych. I tak, w przypadku robotników wykwalifikowanych oraz niewykwalifikowanych pewną przeszkodą mogą być częste zwolnienia lekarskie, ewentualnie charakter wykonywanej pracy. Częste zwolnienia przemawiają również przeciwko zatrudnianiu niepełnosprawnych na stanowiskach kierowniczych. Jednak w przypadku kierowników, specjalistów czy też pracowników biurowych przede wszystkim na niekorzyść niepełnosprawnych świadczy brak odpowiednich kwalifikacji, wiedzy i wykształcenia.

Tabela 9 Główne argumenty przeciwko zatrudnianiu osób niepełnosprawnych na różne stanowiska. Rozkład odpowiedzi ogółem (N=200)

	Robotnicy niewykwalifikowani, w tym pracownicy przy pracach prostych nie wymagających kwalifikacji	Robotnicy wykwalifikowani	Pracownicy biurowi, pracownicy umysłowi niższego szczebla	Specjaliści, osoby na samodzielnych stanowiskach	Kierownicy
Częste zwolnienia lekarskie	10%	12%	9%	9%	10%
Charakter pracy	10%	9%	2%	2%	2%
Brak odpowiednich kwalifikacji, wiedzy, wykształcenia	8%	6%	13%	15%	14%
Znaczne kalectwo, inwalidztwo, stopień upośledzenia	7%	9%	8%	8%	9%
Mało dochodowy pracownik, dodatkowe koszty	6%	4%	3%	3%	2%
Brak, małe doświadczenie	5%	4%	3%	4%	4%
Mała wydajność, powolność	5%	5%	5%	3%	3%
Trudności z poruszaniem się (niepełnosprawność ruchowa)	4%	2%	0%	0%	0%
Przepisy prawne	4%	3%	2%	1%	1%

Konieczność odpowiedniego wyposażenia stanowiska	4%	5%	8%	6%	5%
Wymagają większego nadzoru	3%	1%	1%	0%	0%
Dodatkowe urlopy	2%	1%	1%	1%	1%
Biurokracja	2%	2%	2%	2%	2%
Ograniczona dyspozycyjność, skrócony czas pracy	2%	3%	2%	2%	3%
Bariery architektoniczne	2%	2%	2%	1%	1%
Brak wakatów	2%	1%	2%	2%	2%
Leniwi, brak chęci do pracy	2%	2%	2%	2%	2%
Mała dyscyplina	1%	2%	1%	1%	1%
Schorzenia epileptyczne	1%	1%	1%	1%	1%
Gorsze, złe efekty pracy	1%	1%	1%	2%	0%
Mała, niska mobilność	1%	1%	1%	1%	1%
Duże ograniczenia, bariery	1%	1%	1%	1%	2%
Nerwowi, nie panują nad emocjami	1%	1%	2%	2%	2%
Schorzenia psychiczne	0%	1%	2%	2%	3%
Upośledzenie umysłowe	0%	1%	2%	1%	2%
Żadne, nie ma nic takiego	38%	41%	47%	41%	40%
Wszystko	0%	0%	0%	0%	1%
Nie wiem, trudno powiedzieć	7%	8%	5%	8%	7%

Prawdziwe opinie przedstawicieli rynku pracy na temat zatrudniania osób niepełnosprawnych ujawniają dopiero pytania pośrednie dotyczące postrzeganych barier aktywności niepełnosprawnych i czynników obniżających ich pozycję na rynku pracy. A są to w opinii ponad co dziesiątej firmy:

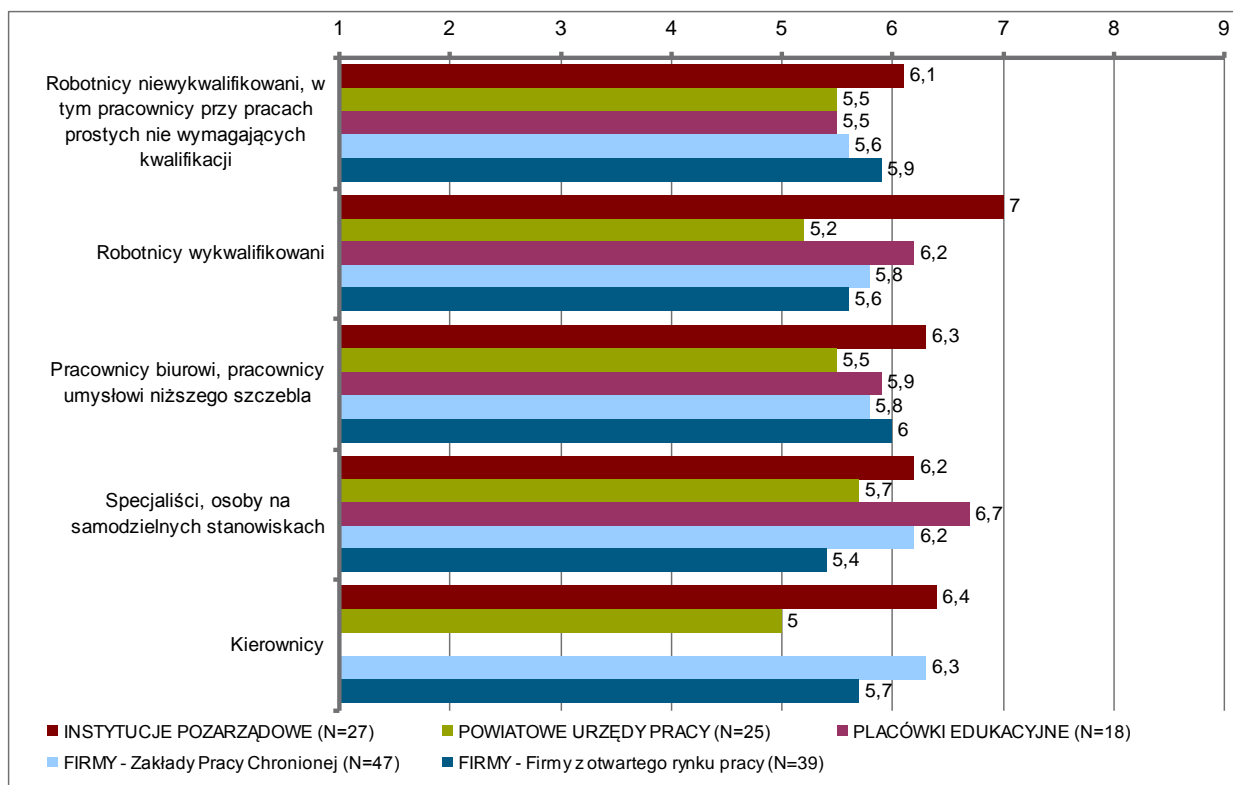
- Stopień, rodzaj niepełnosprawności, która nie predysponuje do wykonywania pracy
- Bezrobocie, brak miejsc pracy na rynku, nawet dla osób pełnosprawnych
- Niechęć pracodawców
- Postrzeganie niepełnosprawnych jako osób o niskich kwalifikacjach, złym stanie zdrowia, niskich zdolnościach manualnych
- Brak dostosowania zakładów pracy dla takich osób
- Postrzeganie osób niepełnosprawnych jako leniwych, którym nie chce się pracować
- Preferencje pracodawców, którzy wolą zatrudniać osoby zdrowe
- Brak, niska akceptacja przez osoby pełnosprawne
- Za mało zachęt dla pracodawców ze strony państwa

Dopiero kontakt z niepełnosprawnym pracownikiem daje możliwość realnej oceny jego kompetencji. Eksperci, z którymi rozmawialiśmy, zaznaczali, iż firmy, które zatrudniają osoby niepełnosprawne, są coraz częściej bardzo zadowolone z tego faktu. *Ci pracodawcy, którzy nie mieli wcześniej kontaktów z niepełnosprawnym oceniają bardzo ostrożnie, sceptycznie, z czasem nabierają przekonania. Bo to jest na zasadzie - musisz spróbować, prawda? Ci, którzy już wcześniej mieli jakieś kontakty w rodzinie, czy gdzieś indziej z niepełnosprawnymi, są mniej sceptyczni. W sumie generalnie na końcu po zdobyciu tych doświadczeń są oceniani wysoko. Te oceny są rzędu 70-80%. Pracodawcy ich odbierają jako normalnych pracowników. Często ich oceniają lepiej niż zdrowych. Biorąc pod uwagę subiektywny pryzmat, że patrzą jakby z politowaniem czasami. To jest subiektywna ocena w dużej mierze, ale nie mniej są wysoko oceniani. Są wysoko oceniani także przez współpracowników. O ile nie pojawiają się jakiejś wątki zawiści, gdzie pracodawca pomaga bardziej, to już jest inna sprawa. Są takie badania, które pokazują że jak się zatrudni pierwszego, drugiego niepełnosprawnego to ten pracodawca na ogół w tym kierunku idzie. Jest skłonny, jest otwarty, oczywiście w miarę potrzeb. Ci, którzy nie zatrudniają, to wie pani, na takiej zasadzie że nie lubię lodów. A jadłeś? Nie. To dlaczego nie jadłeś? Bo nie lubię... przedstawiciel organizacji pracodawców.*

Instytucje zatrudniające niepełnosprawnych pracowników oceniają ich dość dobrze w porównaniu do pracowników pełnosprawnych, zatrudnionych na analogicznych stanowiskach. Swoich niepełnosprawnych robotników niewykwalifikowanych, wykwalifikowanych, pracowników biurowych oraz kierowników najlepiej oceniły instytucje pozarządowe, najstąbiej zaś PUP-y.

Niepełnosprawnych zatrudnionych na stanowiskach specjalistów najlepiej oceniły natomiast placówki edukacyjne, a także instytucje pozarządowe i zakłady pracy chronionej.

Rysunek 20. Ocena zatrudnionych pracowników niepełnosprawnych w porównaniu do pracowników pełnosprawnych. (Skala [1] Dużo gorsi pracownicy, [9] Dużo lepsi pracownicy)



3.2.3 Ocena kompetencji niepełnosprawnych pracowników

Ponieważ pracodawcy nie są świadomi podstawowych możliwości i ograniczeń osób niepełnosprawnych, bardzo często wykształcenie i kompetencje niepełnosprawnych pracowników oceniają przez pryzmat stereotypów, a dobrym odzwierciedleniem tej oceny są oferty pracy kierowane do osób niepełnosprawnych, wśród których propozycję „bardziej ambitnej pracy” znaleźć można niezmiernie rzadko. Pogląd taki dobrze ilustruje poniższa wypowiedź.

- *To jest podobny mechanizm. Kobiety dobrze wykształcone, stają do konkursu z dobrze wykształconymi panami. I zwykle jest tak, że musimy udowodniać, że jesteśmy co najmniej 2 razy lepsze jak oni, żeby nas przyjęto. Najczęściej, takie są realizmy w naszym kraju, wybiera się mężczyznę. I myślę, że przy takim wyborze niepełnosprawny - zdrowy, przegrywają niepełnosprawni, nie dlatego, że są gorzej wykształceni, tylko dlatego, że są niepełnosprawni. To znaczy tak, jeżeli ten niepełnosprawny udowodni, tak samo jak kobieta, udowodni jestem lepsza, jestem dobry, tak jak ten który stanął razem ze mną, tak? To wtedy wygra. Ale niestety bardzo często przegrywamy tylko dlatego, że jesteśmy niepełnosprawni i jeszcze nikt nas nie chce nawet sprawdzić. Ja uważam, że to jest podobny mechanizm, to są utarte standardy... Przedstawiciel organizacji pozarządowej.*

Tymczasem **pracownicy niepełnosprawni posiadają bez wątpienia wiele atutów**, z którymi jednak w żaden sposób nie są w stanie dotrzeć do pracodawców przez mur niewiedzy i stereotypowego myślenia. Na **konkretne zalety pracowników niepełnosprawnych** zwracali uwagę przedstawiciele organizacji pozarządowych oraz instytucji rynku pracy.

- myślę, że to jest brak wiedzy, że na temat właśnie wykorzystania niepełnosprawnych, bym powiedziała ogrom zalet tych ludzi to znaczy to, że **to są niezwykle lojalni pracownicy**, nie tracą czasu na zbędne czynności... przedstawiciel organizacji pozarządowej
- ona jest takim samym pracownikiem, kto wie, czasami lepszym niż sprawny pracownik, dlatego że **osoba która chce podjąć pracę to naprawdę jej wtedy zależy na tej pracy**, i stara się żeby pracodawca był z niej zadowolony, i to jest ten plus... przedstawiciel organizacji pozarządowej
- **Wbrew pozorom mniej chorują**. Był taki moment, że trzeba było udowodniać, że więcej chorują. Bardzo krótki na szczęście. Ale jak się próbowały do tego zakłady przymierzyć, to się okazało, że bardziej szanują pracę i mniej chorują. Więc nie da się tutaj, jest wręcz odwrotnie. Taka jest prawda. Mniej korzystają ze zwolnień lekarskich wbrew pozorom. **Mniej zmieniają pracodawców. Są bardzo stabilni jeśli chodzi o decyzje zawodowe** i to jest dużym atutem osób z niepełnosprawnością, tych co pracują. Zwłaszcza było to bardzo dużym atutem w momencie kiedy wszyscy jechali na Zachód. To osoby z niepełnosprawnością to spawały. To wtedy się sprawdziła ta stabilność. Ta stabilność jest oparta nawet nie na pensji, tylko to jest bardziej stabilna decyzja. Ta stabilność jest oparta na dobrym doborze stanowiska pracy, czyli odpowiedniej pracy, która jest dobra dla tego niepełnosprawnego i środowisku, czyli dobre relacje w pracy z szefem i z kolegami. To są dwie główne wytyczne, które utrzymują takiego pracownika dłużej w firmie. **Można w niego inwestować, bo z dużym prawdopodobieństwem nie zwinie żagla po trzech latach. Ale będzie raczej długo w firmie.** To jest dużym atutem. To, że poprawiają morale tak naprawdę. Zwłaszcza te osoby, które muszą jakieś bariery pokonywać, żeby gdzieś tam pójść. Poprawia to morale zespołu. To działa na wyobraźnię ludzi, którzy widzą, że ta osoba mimo, że ma jakieś tam kłopoty musi pokonywać przeszkody. I naprawdę musi się na starać i zorganizować lepiej niż ja, żeby wszystko zrobić. Mimo to ona pracuje, ma normalne, dobre wyniki. No to ja też się bardziej postaram, bo przecież nie będę gorszy... przedstawiciel organizacji pozarządowej
- Np. **osoby niesłyszące, albo niedosłyszące jak sobie wyłączą te aparaty bardzo dobrze się skupiają**. I widziałam zakład pracy w Czechach, gdzie kompletowali okablowanie do bardzo drogich samochodów. To była bardzo dobrze płatna praca. Oni zarabiali więcej niż lekarze. Bo wiadomo jak lekarze zarabiają. Ale wcale nie tak źle znowu. I osoby niesłyszące lepiej się sprawdzały niż osoby słyszące, np. bez niepełnosprawności. Się po prostu skupiały na tym. Bardzo duże plany, grafy, co gdzie, kiedy, jaki kabel. Trzeba było bardzo dużej koncentracji, żeby wykonać taką pracę. ... przedstawiciel organizacji pozarządowej

Opinie te znajdują potwierdzenie także w badaniach ilościowych, wśród instytucji które miały już kontakt z niepełnosprawnymi pracownikami. Przedstawiciele instytucji i firm uznawali, że niepełnosprawni robotnicy niewykwalifikowani są lepsi od pełnosprawnych robotników, gdyż są bardziej dokładni, staranni (27%), pracowici (23%), szanują pracę (20%). Ponadto są sumienni, rzetelni, uczciwi, zaangażowani w pracę, odpowiedzialni, po prostu dobrzy pracownicy.

Podobne argumenty przeważały na rzecz niepełnosprawnych zatrudnionych jako robotnicy wykwalifikowani oraz pracownicy biurowi. Ponadto pracownicy na tych stanowiskach są bardziej zdyscyplinowani, a pracownicy biurowi - szczególnie odpowiedzialni.

Niepełnosprawni specjaliści przede wszystkim okazują się posiadać lepsze kwalifikacje, wykształcenie, a także wysokie umiejętności. To dobrzy pracownicy, specjaliści, którzy szanują pracę, angażują się w nią, są ambitni, a przy tym sumienni, rzetelni i uczciwi.

W przypadku niepełnosprawnych kierowników na ich korzyść przemawia większa odpowiedzialność, a także dokładność, staranność, sumiennosc, rzetelność, uczciwość i poszanowanie pracy.

Tabela 10 Powody, dla których zatrudnieni pracownicy niepełnosprawni są lepsi od pracowników pełnosprawnych - rozkład odpowiedzi ogółem

	Robotnicy niewykwalifikowani, w tym pracownicy przy pracach prostych nie wymagających kwalifikacji OGÓŁEM N=30	Robotnicy wykwalifikowani OGÓŁEM N=29	Pracownicy biurowi, pracownicy umysłowi niższego szczebla OGÓŁEM N=47	Specjaliści, osoby na samodzielnych stanowiskach OGÓŁEM N=31	Kierownicy OGÓŁEM N=22
Dokładni, staranni	27%	17%	15%	10%	23%
Pracowici, chęć do pracy	23%	21%	17%	0%	5%
Szanują pracę, zależy im na pracy	20%	21%	17%	16%	23%
Sumienni, rzetelni, uczciwi	17%	21%	26%	16%	23%
Dobrzy pracownicy, specjaliści	17%	14%	9%	19%	9%
Zaangażowani w pracę	13%	10%	9%	10%	9%
Odpowiedzialni	13%	7%	21%	16%	32%
Wytrwali, wytrzymali	7%	3%	9%	0%	5%
Lojalni wobec pracodawcy	7%	3%	6%	3%	5%
Mili, uprzejmi, przyjemni	7%	3%	2%	0%	0%
Uczą się tolerancji	3%	0%	0%	3%	0%
Zdyscyplinowani	3%	10%	11%	6%	9%
Pełna dyspozycja	3%	0%	0%	0%	0%
Determinacja	0%	3%	0%	0%	0%
Ambitni	0%	3%	9%	13%	9%
Odpowiednie, wysokie kwalifikacje, wykształcenie	0%	3%	4%	19%	9%
Doświadczenie, wysokie umiejętności	0%	3%	4%	10%	9%
Elastyczni, chętni do nauki	0%	0%	2%	0%	0%
Koleżeńscy	0%	0%	2%	3%	5%
Wszystko	3%	7%	4%	3%	5%
Nie wiem, trudno powiedzieć	7%	7%	4%	6%	9%

Na rzecz zatrudniania osób niepełnosprawnych na stanowiskach robotników niewykwalifikowanych lub wykwalifikowanych przemawia ich pracowitość i chęć do pracy, a także sumienność, rzetelność, uczciwość. Niepełnosprawni jako robotnicy wykwalifikowani są ponadto zaangażowani w pracę oraz posiadają odpowiednie kwalifikacje, wiedzę i wykształcenie.

Odpowiednie kwalifikacje, wiedza i wykształcenie osób niepełnosprawnych szczególnie mają znaczenie przy zatrudnianiu ich na stanowiska pracowników biurowych, specjalistów czy też kierowników. W tych przypadkach oprócz pracowitości, sumienności, rzetelności i uczciwości, istotne jest również zaangażowanie niepełnosprawnych w pracę.

Tabela 11 Główne argumenty na rzecz zatrudniania osób niepełnosprawnych na różnych stanowiskach - rozkład odpowiedzi ogółem (N=200)

	Robotnicy niewykwalifikowani, w tym pracownicy przy pracach prostych nie wymagających kwalifikacji	Robotnicy wykwalifikowani	Pracownicy biurowi, pracownicy umysłowi niższego szczebla	Specjaliści, osoby na samodzielnych stanowiskach	Kierownicy
Pracowici, chęć do pracy	25%	21%	18%	16%	12%
Sumienni, rzetelni, uczciwi	16%	16%	19%	15%	12%
Pracownicy tacy sami jak pełnosprawni	10%	9%	9%	8%	7%
Zaangażowani w pracę	9%	12%	13%	11%	11%
Ulgi	8%	5%	5%	3%	3%
Dofinansowanie	8%	7%	9%	8%	7%
Pomoc osobom niepełnosprawnym	7%	5%	4%	4%	3%
Odpowiednie, wysokie kwalifikacje, wykształcenie	5%	13%	17%	26%	23%
Szanują pracę, zależy im na pracy	5%	5%	6%	3%	4%
Brak zapotrzebowania	4%	3%	1%	1%	1%
Wytrwali, wytrzymali	3%	3%	2%	2%	2%
Ambitni	3%	2%	4%	4%	4%
Potrzeby firmy	3%	3%	3%	3%	2%
Dobrzy pracownicy, specjaliści	3%	3%	3%	2%	2%
Odpowiedzialność	3%	4%	5%	6%	6%
Doświadczenie, wysokie umiejętności	2%	3%	4%	4%	6%
Lojalni wobec pracodawcy	2%	2%	3%	2%	2%
Zdyscyplinowani	2%	2%	2%	2%	2%
Punktualni, nie spóźniają się	2%	2%	2%	2%	1%
Dokładni, staranni	2%	3%	7%	4%	3%
Dobra współpraca z innymi pracownikami, praca w zespole	2%	1%	1%	2%	3%
Pełna dyspozycja	2%	1%	2%	2%	2%
Determinacja	1%	1%	1%	1%	1%
Oddani	1%	1%	1%	1%	2%
Mobilność	0%	1%	1%	3%	3%
Żadne, nie ma nic takiego	9%	9%	5%	7%	8%
Nie wiem, trudno powiedzieć	10%	13%	10%	13%	16%

Instytucje i firmy zgadzają się z opiniami, że osoby niepełnosprawne mają duży szacunek do pracy, ich obecność pozytywnie wpływa na atmosferę w pracy, ponadto są oddanymi i lojalnymi pracownikami, można im powierzyć bardzo odpowiedzialne zadania. Z takimi opiniami relatywnie częściej zgadzały się placówki edukacyjne, najrzadziej zaś firmy z otwartego rynku pracy i instytucje/firmy niezatrudniające niepełnosprawnych.

Natomiast raczej nie zgadzają się ze stwierdzeniami, że niepełnosprawni nie posiadają odpowiednich kwalifikacji żeby zajmować wyższe stanowiska, że są kłótlivi i konfliktowi, nie opłaca się ich zatrudniać, a także nie dogadają się z pełnosprawnymi pracownikami.

Tabela 12 Opinie na temat niepełnosprawnych pracowników. (Skala [1] zupełnie się nie zgadzam, [9] całkowicie się zgadzam)

	FIRMY				FIRMY/INSTYTUCJE		
	INSTYTUCJE POZARZĄDOWE (N=35)	POWIATOWE URZĘDY PRACY (N=32)	PLACÓWKI EDUKACYJNE (N=34)	Zakłady Pracy Chronionej (N=47)	Firmy z otwartego rynku pracy (N=52)	Zatrudniające ON (N=156)	Niezatrudniające ON (N=44)
Osoby niepełnosprawne mają duży szacunek do pracy	6,7	6,9	7,3	6,7	6,2	6,8	6,3
Obecność niepełnosprawnych pracowników pozytywnie wpływa na atmosferę w pracy	6,6	5,8	6,3	6,1	5,3	6,2	5,4
Osoby niepełnosprawne są oddanymi i lojalnymi pracownikami	6,5	6,6	7,4	7,2	6,3	6,9	6,3
Osobom niepełnosprawnym można powierzyć bardzo odpowiedzialne zadania	6,2	6,2	7	6,8	6	6,6	5,6
Osoby niepełnosprawne pod wieloma względami są lepszymi pracownikami od osób pełnosprawnych	6	5,2	6	5,2	5	5,4	5,4
Osoby niepełnosprawne bardzo dobrze sprawdzają się na stanowiskach specjalistycznych, wymagających kwalifikacji	6	5,8	6,1	5,9	5,5	6	5,3
Osoby niepełnosprawne nie nadają się do wielu prac	4,7	4,9	5	5,1	5,7	5,2	5
Osoby niepełnosprawne najlepiej sprawdzają się przy prostych i niewymagających pracach	4,5	5,8	5,6	6,1	5,9	5,7	5,4
Osoby niepełnosprawne wolno pracują	4,3	4,5	4,1	4,4	4,9	4,5	4,5
Osoby niepełnosprawne są roszczeniowe w stosunku do pracodawcy	4,2	4,2	3,5	4	5,3	4,3	4,1
Zatrudnienie osoby niepełnosprawnej wiąże się z dużymi kosztami	4,2	4,3	4,1	4,5	5,6	4,6	4,8
Osoby niepełnosprawne wolno się uczą	4,1	4	3,9	4,2	4,6	4,1	4,5
Osoby niepełnosprawne wymagają w pracy większego nadzoru i kontroli niż pełnosprawni pracownicy	4,1	5	4,5	5	5,3	4,8	4,8
Osobom niepełnosprawnym nie chce się pracować	4	4,2	3,3	3,9	4,4	4	4
Zatrudnienie osoby niepełnosprawnej jest bardzo kłopotliwe	3,7	4,4	3,7	3,8	5,1	4	4,8
Osoby niepełnosprawne nie posiadają odpowiednich kwalifikacji, by zajmować wyższe stanowiska	3,6	4,5	3,9	3,9	4,8	4	4,7
Osoby niepełnosprawne są kłótlive i konfliktowe	3,3	3,7	2,9	3,3	4,2	3,6	3,4
Nie opłaca się zatrudniać niepełnosprawnych	3,2	3,4	2,7	3,3	4,7	3,5	3,7
Niepełnosprawni i pełnosprawni pracownicy nie dogadają się między sobą	3,1	2,5	2,5	2,8	3,5	2,9	2,9

3.2.4 Możliwości dla ON na rynku pracy – oferta miejsc pracy dla niepełnosprawnych

Oceniając typ pracy odpowiedni dla osób niepełnosprawnych przedstawiciele instytucji i firm przede wszystkim wskazywali, że zależy on od stopnia i rodzaju niepełnosprawności, a także wykształcenia posiadanego przez osoby niepełnosprawne. Jednocześnie jednak dość liczna grupa, przede wszystkim firmy z otwartego rynku pracy, gdzie niepełnosprawni najczęściej znajdują zatrudnienie, osobom niepełnosprawnych z góry przypisuje niższe stanowiska nie wymagające kwalifikacji.

Brak stereotypowego myślenia o zatrudnieniu osób niepełnosprawnych najbardziej typowy jest dla przedstawicieli organizacji pozarządowych, którzy najczęściej spośród innych grup relatywizują zatrudnienie niepełnosprawnego w stosunku do jego stanu zdrowia i wykształcenia lub przyznają, że osoby te nadają się do każdej pracy. Jednocześnie przedstawiciele sektora NGO rzadziej przyznawali, że osoby niepełnosprawne powinny wykonywać pracę łatwą, prostą i lekką. Jeżeli już wymieniali konkretne typy pracy odpowiednie dla tej grupy to była to praca pracownika biurowego, sprzątnięcie i prace porządkowe, praca pracownika produkcyjnego, telepraca, chałupnictwo lub jakieś rzemiosło.

Powiatowe Urzędy Pracy najrzadziej spośród badanych instytucji i firm uznawały, że osoby niepełnosprawne powinny wykonywać pracę łatwą, prostą i lekką (6%). Przedstawiciele tych instytucji najchętniej widzieliby osobę niepełnosprawną na stanowisku pracownika biurowego (28%), ewentualnie pracownika fizycznego (13%). Wśród wymienianych konkretnych typów pracy pojawiały się również handel, sprzedawca (6%), usługi hotelowe czy też monitoring obiektów, ochrona (po 3%).

Należy zauważyć, że przedstawiciele placówek edukacyjnych relatywnie rzadko wskazywali, że typ pracy zależy od wykształcenia, kwalifikacji osób niepełnosprawnych (18%). Co prawda są zdania, że praca, jaką mogliby wykonywać niepełnosprawni, powinna zależeć od stopnia i rodzaju ich niepełnosprawności, a także że mogą wykonywać każdą pracę. Jednak z drugiej strony pojawiają się opinie, że niepełnosprawny powinien wykonywać pracę prostą, łatwą (21%), ewentualnie biurową (18%). Najczęściej spośród badanych instytucji przedstawiciele placówek edukacyjnych widzieliby osobę niepełnosprawną w pracy przy komputerze (9%).

Firmy z otwartego rynku pracy najrzadziej przyznawały, że typ pracy odpowiedniej dla osoby niepełnosprawnej zależy od stopnia i rodzaju jej niepełnosprawności (37%) lub jej wykształcenia, kwalifikacji (13%), a także że osoby z tej grupy nadają się do każdej pracy (21%). Najczęściej natomiast spośród badanych instytucji i firm wskazywały, że niepełnosprawni powinni wykonywać pracę łatwą, prostą i lekką (29%), ewentualnie pracę biurową (27%) lub sprzątnięcie, prace porządkowe (10%). Ponadto widzieliby osoby niepełnosprawne w takich rodzajach pracy jak, telepraca, praca produkcyjna lub fizyczna, praca przy użyciu komputera, chałupnictwo, czy też monitoring obiektów i ochrona.

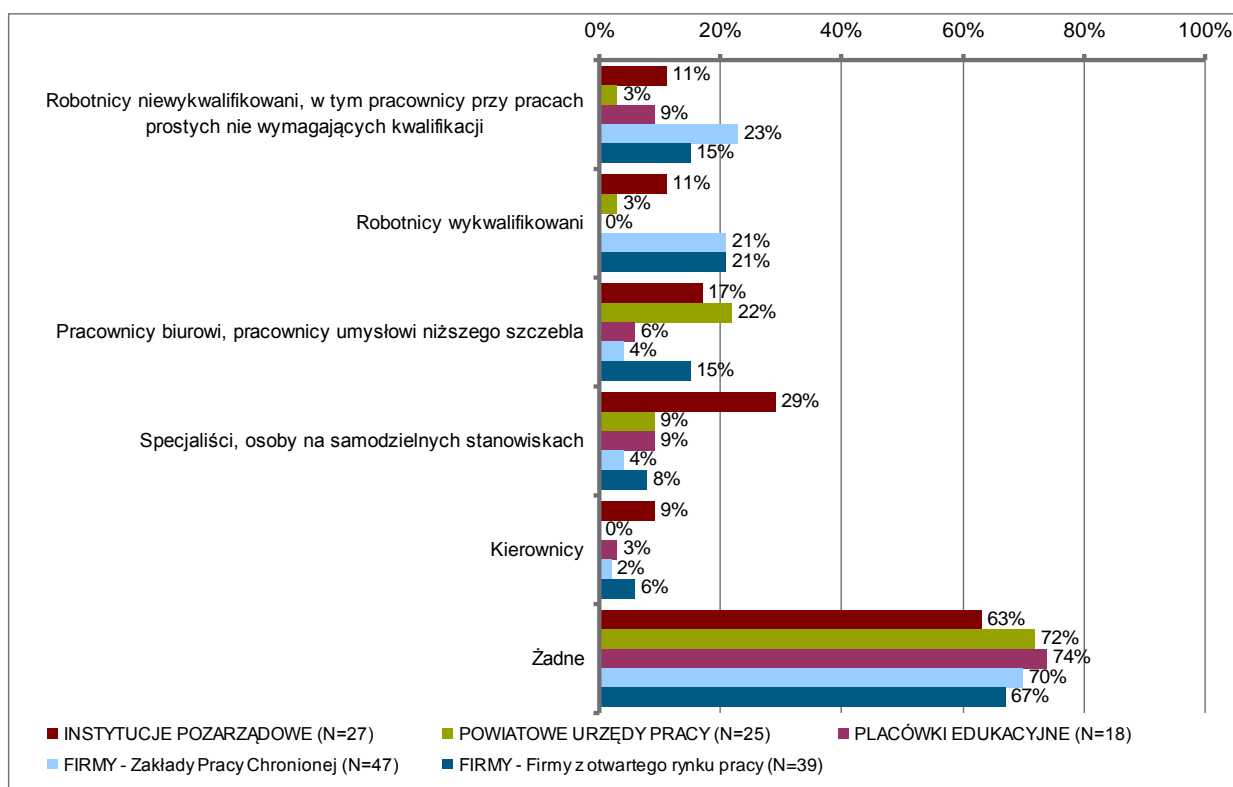
Tabela 13 Typy pracy odpowiednie dla osób niepełnosprawnych

	FIRMY				
	INSTYTUCJE POZARZĄDOWE (N=35)	POWIATOWE URZĘDY PRACY (N=32)	PLACÓWKI EDUKACYJNE (N=34)	Zakłady Pracy Chronionej (N=47)	Firmy z otwartego rynku pracy (N=52)
Zależy od stopnia i rodzaju niepełnosprawności	57%	41%	50%	43%	37%
Zależy od wykształcenia, kwalifikacji	40%	41%	18%	28%	13%
Każdą, nadają się do każdej pracy	34%	25%	32%	32%	21%
łatwa, prosta, lekka	14%	6%	21%	19%	29%
Pracownik biurowy	9%	28%	18%	13%	27%
Sprzątnięcie, mycie, prace porządkowe	6%	0%	0%	2%	10%
Pracownik produkcyjny	6%	0%	0%	0%	4%
Prace zespołowe, praca w zespole	6%	0%	0%	0%	0%
Telepraca	3%	0%	3%	2%	4%
Praca przy użyciu komputera	3%	0%	9%	2%	4%
Chałupnictwo	3%	0%	0%	0%	4%
Samodzielne stanowiska pracy	3%	0%	0%	0%	0%
Rzemiosło	3%	0%	3%	0%	0%
Prace twórcze	0%	0%	0%	2%	0%
Budownictwo	0%	0%	0%	0%	2%
Monitoring obiektów, ochrona	0%	3%	0%	2%	6%
Introligatornia	0%	0%	3%	2%	0%
Pracownik fizyczny	0%	13%	6%	4%	6%
Manualne	0%	0%	0%	2%	0%

Handel, sprzedawca	0%	6%	0%	0%	0%
Usługi hotelowe	0%	3%	0%	0%	0%
Nie wiem, trudno powiedzieć	0%	0%	3%	4%	2%

Badane firmy i instytucje na ogół nie planują w ciągu najbliższego roku nie planują zatrudniać pracowników na różne stanowiska. Pojedyncze instytucje pozarządowe, które wskazały, że będą zatrudniać nowych pracowników, z chęcią przyjęłyby osoby niepełnosprawne na stanowiska pracowników biurowych, specjalistów, ale też kierowników. Zakłady pracy chronionej z kolei planowałyby zatrudnienie niepełnosprawnych na stanowiskach robotników niewykwalifikowanych lub wykwalifikowanych. Firmy z otwartego rynku pracy rozważyłyby zaś zatrudnienie takiego pracownika jako specjalistę, ewentualnie robotnika niewykwalifikowanego.

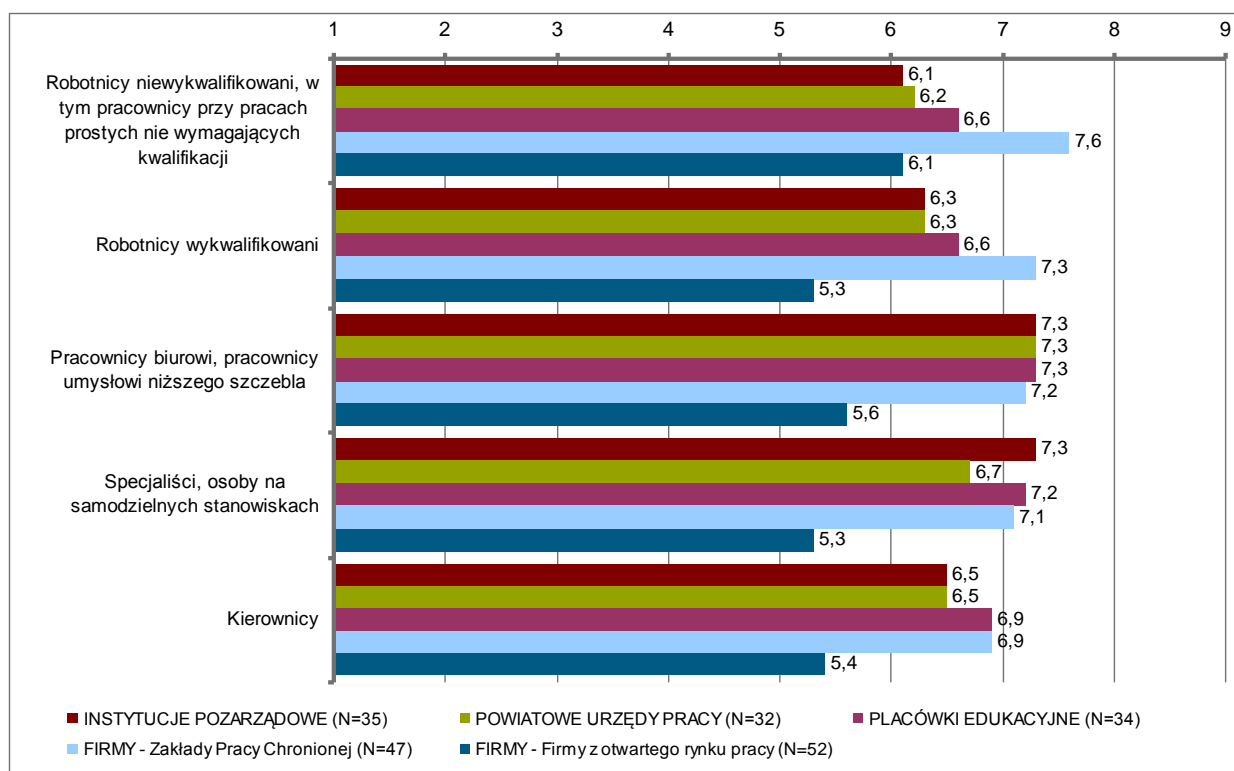
Rysunek 21. Plany zatrudnienia pracowników na różne stanowiska w ciągu najbliższego roku



Firmy i instytucje biorące udział w badaniu przyznawały, że zatrudniłyby osoby niepełnosprawne na różnych stanowiskach. Najmniej skłonne do przyjęcia niepełnosprawnych pracowników były firmy z otwartego rynku pracy.

Na stanowiska robotników niewykwalifikowanych lub wykwalifikowanych najchętniej przyjęłyby pracowników zakłady pracy chronionej. W charakterze pracowników biurowych, ale także specjalistów lub kierowników niepełnosprawnych widzieliby przedstawiciele wspomnianych już Zakładów Pracy Chronionej, ale również instytucje pozarządowych, PUP-ów czy też placówek edukacyjnych.

Rysunek 22. Zainteresowanie zatrudnieniem osoby niepełnosprawnej na różnych typach stanowisk , skala [1] nigdy nie zatrudnił(a)bym takiej osoby, [9] na pewno zatrudnił(a)bym taką osobę



W badanych instytucjach i firmach najchętniej przyjęto by do pracy osoby z niepełnosprawnością ruchową, wzrokową lub słuchową, zarówno do pracy wymagającej, jak i nie wymagającej kwalifikacji. Ponadto największe zainteresowanie wykazywano niepełnosprawnymi pracownikami w stopniu lekkim, ewentualnie umiarkowanym.

Instytucje i firmy mniej chętnie zatrudniłyby osoby z niepełnosprawnością umysłową lub psychiczną i raczej oferowałyby w tym przypadku stanowiska nie wymagające kwalifikacji.

Najmniejsze zainteresowanie zatrudnieniem osób niepełnosprawnych bez względu na rodzaj i stopień niepełnosprawności wykazywały firmy z otwartego rynku pracy, a także placówki edukacyjne. Instytucje pozarządowe, PUP-y oraz zakłady pracy chronionej relatywnie częściej wyrażały chęć przyjęcia do pracy takich osób, nawet ze znacznym stopniem niepełnosprawności.

Tabela 14 Zainteresowanie zatrudnieniem osoby niepełnosprawnej na stanowiskach wymagających i nie wymagających kwalifikacji ze względu na rodzaj i stopień niepełnosprawności, skala [1] nigdy nie zatrudnił(a)bym takiej osoby, [9] na pewno zatrudnił(a)bym taką osobę

	FIRMY				
	INSTYTUCJE POZARZĄDOWE (N=35)	POWIATOWE URZĘDY PRACY (N=32)	PLACÓWKI EDUKACYJNE (N=34)	Zakłady Pracy Chronionej (N=47)	Firmy z otwartego rynku pracy (N=52)
N. RUCHOWA					
Stanowisko wymagające kwalifikacji	6,5	6,5	5,8	6,6	4,5
Stanowisko nie wymagające kwalifikacji	6	6	5,4	6,3	4,5
N. WZROKOWA					
Stanowisko wymagające kwalifikacji	6,4	5,9	4,5	5,8	4
Stanowisko nie wymagające kwalifikacji	5,9	5,5	4,7	5,7	3,8
N. SŁUCHOWA					
Stanowisko wymagające kwalifikacji	6,2	5,9	4,9	6,4	4,5

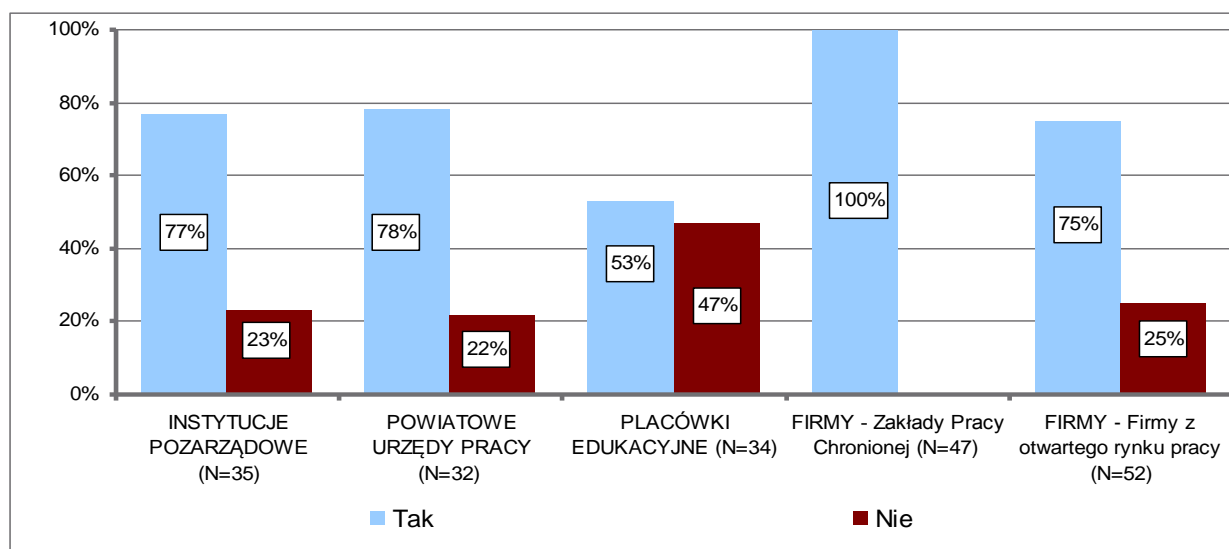
Stanowisko nie wymagające kwalifikacji	5,9	5,8	5,3	6,4	5
N. UMYSŁOWA					
Stanowisko wymagające kwalifikacji	5	3,6	2,5	4,6	2,4
Stanowisko nie wymagające kwalifikacji	4,9	4,3	3,1	4,9	3,1
N. PSYCHICZNA					
Stanowisko wymagające kwalifikacji	5	3,6	2,6	4,2	2,4
Stanowisko nie wymagające kwalifikacji	5,2	4,1	2,9	4,7	2,8
N. SPRZĘŻONA					
Stanowisko wymagające kwalifikacji	5,7	5,4	5	5,2	4,8
Stanowisko nie wymagające kwalifikacji	6,1	6,1	5,5	6,4	4,4
STOPIEŃ LEKKI					
Stanowisko wymagające kwalifikacji	6,1	5,8	5,1	6,7	4,1
Stanowisko nie wymagające kwalifikacji	5,8	5,8	5,5	6,7	4,4
STOPIEŃ UMIARKOWANY					
Stanowisko wymagające kwalifikacji	5,8	5	3,9	5,6	3,6
Stanowisko nie wymagające kwalifikacji	5,6	5,1	4,1	5,8	3,9
STOPIEŃ ZNA CZNY					
Stanowisko wymagające kwalifikacji	5,3	4	2,6	3,9	2,6
Stanowisko nie wymagające kwalifikacji	5,1	4,1	2,8	4,1	2,8

3.2.5 Charakterystyka miejsc pracy zajmowanych przez osoby niepełnosprawne

3.2.5.1 Perspektywa pracodawców – zatrudnienie osób niepełnosprawnych w badanych instytucjach i firmach

Badane instytucje i firmy w większości zatrudniają osoby niepełnosprawne – 77% instytucji pozarządowych, 78% Powiatowych Urzędów Pracy, 53% firm z otwartego rynku pracy oraz 100% zakładów pracy chronionej. Najmniej takich pracowników zatrudniają placówki edukacyjne (53%).

Rysunek 23 Zatrudnienie osób niepełnosprawnych w instytucji/ firmie



Spośród instytucji, które zatrudniają osoby niepełnosprawne, najwięcej takich osób średnio pracuje w zakładach pracy chronionej (średnio 124,5 osób), najmniej zaś w PUP-ach (średnio 6,8 osób) oraz

w placówkach edukacyjnych (średnio 7,9 osób). Instytucje pozarządowe średnio zatrudniają 13,2 osób niepełnosprawnych, zaś firmy z otwartego rynku pracy 15,5 osób.

Tabela 15 Zatrudnienie osób niepełnosprawnych w instytucji/ firmie

	INSTYTUCJE POZARZĄDOWE (N=27)	POWIATOWE URZĘDY PRACY (N=25)	PLACÓWKI EDUKACYJNE (N=18)	FIRMY	
				Zakłady Pracy Chronionej (N=47)	Firmy z otwartego ryнку pracy (N=39)
Liczba osób niepełnosprawnych w instytucji/ firmie					
Średnia liczba osób niepełnosprawnych w instytucji/ firmie	13,2	6,8	7,9	124,5	15,5
Współczynnik zatrudnienia					
DO 6%	22%	44%	67%	0%	31%
7 -10%	4%	40%	6%	4%	28%
16-20%	7%	0%	0%	2%	18%
21-30%	4%	0%	6%	4%	5%
31-40%	11%	0%	17%	9%	3%
41-50%	11%	0%	0%	19%	3%
51%+	22%	0%	0%	60%	3%
Średnia	37,6%	7,2%	9,6%	58%	13,7%

Współczynnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych, czyli stosunek liczby osób niepełnosprawnych do ogółu pracowników, jest najwyższy w zakładach pracy chronionej – średnio 58% pracowników stanowią osoby niepełnosprawne. W organizacjach pozarządowych średnio 37,6% osób zatrudnionych to niepełnosprawni, zaś w firmach z otwartego rynku pracy 13,7%. Współczynnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych jest najniższy w Powiatowych Urzędach Pracy oraz placówkach edukacyjnych – odpowiednio: średnio 7,2% i 9,6% pracowników to ON (przy czym zaznaczyć należy, iż badana populacja nie była populacją reprezentatywną w stosunku do ogółu firm i instytucji w Polsce).

Badane instytucje i firmy, jeżeli zatrudniają osoby niepełnosprawne, to najczęściej są to osoby z niepełnosprawnością ruchową, zwłaszcza w instytucjach pozarządowych, PUP-ach i zakładach pracy chronionej. Osoby z pozostałymi rodzajami niepełnosprawności znajdują zatrudnienie przede wszystkim w zakładach pracy chronionej. Firmy z otwartego rynku pracy ponadto relatywnie często zatrudniają osoby z niepełnosprawnością słuchową. W instytucjach i firmach biorących udział w badaniu wśród osób zatrudnionych najmniej jest osób z niepełnosprawnością umysłową, psychiczną oraz sprzężoną – w PUP-ach nie ma osób niepełnosprawnych umysłowo i psychicznie, a w placówkach edukacyjnych osób z niepełnosprawnością sprzężoną.

Ponadto wśród osób zatrudnionych w badanych instytucjach i firmach znajdują się przede wszystkim osoby z lekką niepełnosprawnością, zwłaszcza w zakładach pracy chronionej oraz firmach z otwartego rynku pracy. W instytucjach pozarządowych, PUP-ach oraz zakładach pracy chronionej zatrudniane są również osoby z umiarkowaną niepełnosprawnością. Najmniej wśród zatrudnionych osób niepełnosprawnych jest tych ze znacznym stopniem niepełnosprawności – przede wszystkim w instytucjach pozarządowych oraz zakładach pracy chronionej. Jak pokazuje Tabela 16 powyżej pisane prawidłowości dotyczą również osób niepełnosprawnych słuchowo. Osoby z niepełnosprawnością narządu słuchu, szczególnie ze znacznym stopniem niepełnosprawności znajdują zatrudnienie przede wszystkim w zakładach pracy chronionej (34% wśród badanych ZPC zadeklarowało zatrudnianie osób niepełnosprawnych słuchowo w stopniu umiarkowanym, zaś 13% w stopniu znacznym), ale również w Organizacjach Pozarządowych (26% zadeklarowało zatrudnianie osób niepełnosprawnych słuchowo w stopniu umiarkowanym, a 11% w stopniu

znacznym).

Rysunek 24. Zatrudnienie osób niepełnosprawnych w instytucji/ firmie a rodzaj i stopień niepełnosprawności

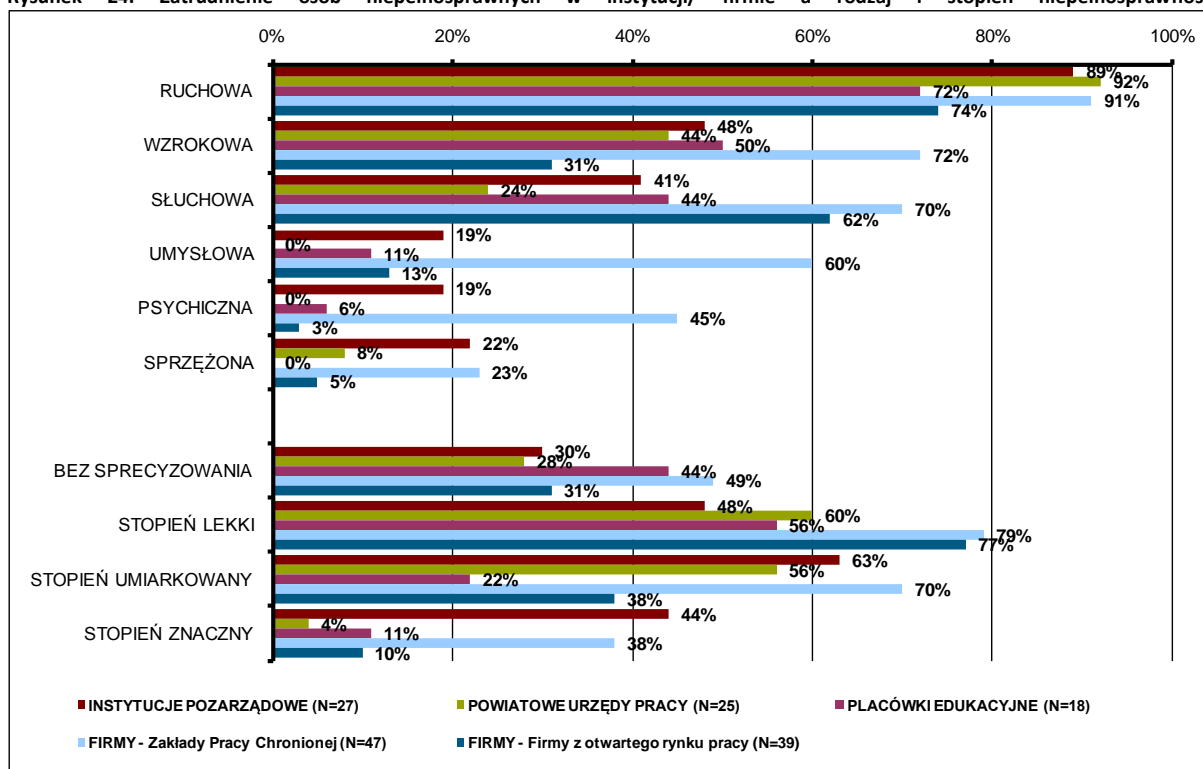


Tabela 16 Zatrudnienie osób niepełnosprawnych w instytucji/ firmie a rodzaj i stopień niepełnosprawności

	FIRMY				
	INSTYTUCJE POZARZĄDOWE (N=27)	POWIATOWE URZĘDY PRACY (N=25)	PLACÓWKI EDUKACYJNE (N=18)	Zakłady Pracy Chronionej (N=47)	Firmy z otwartego rynku pracy (N=39)
Niepełnosprawność ruchowa - bez sprecyzowania	26%	20%	39%	38%	23%
Niepełnosprawność ruchowa - stopień lekki	44%	44%	17%	70%	62%
Niepełnosprawność ruchowa - stopień umiarkowany	48%	44%	22%	55%	23%
Niepełnosprawność ruchowa - stopień znaczny	30%	4%	6%	21%	8%
Niepełnosprawność wzrokowa - bez sprecyzowania	11%	4%	22%	26%	15%
Niepełnosprawność wzrokowa - stopień lekki	11%	28%	28%	55%	23%
Niepełnosprawność wzrokowa - stopień umiarkowany	33%	12%	6%	45%	8%
Niepełnosprawność wzrokowa - stopień znaczny	19%	0%	6%	23%	0%
Niepełnosprawność słuchowa - bez sprecyzowania	7%	12%	11%	23%	18%
Niepełnosprawność słuchowa - stopień lekki	15%	16%	33%	49%	41%
Niepełnosprawność słuchowa - stopień umiarkowany	26%	4%	6%	34%	26%
Niepełnosprawność słuchowa - stopień znaczny	11%	0%	0%	13%	8%
Niepełnosprawność umysłowa - bez sprecyzowania	0%	0%	0%	21%	5%
Niepełnosprawność umysłowa - stopień lekki	7%	0%	11%	38%	10%
Niepełnosprawność umysłowa -	11%	0%	0%	32%	3%

stopień umiarkowany					
Niepełnosprawność umysłowa - stopień znaczny	7%	0%	0%	11%	0%
Niepełnosprawność psychiczna - bez sprecyzowania	4%	0%	0%	11%	0%
Niepełnosprawność psychiczna - stopień lekki	0%	0%	6%	34%	3%
Niepełnosprawność psychiczna - stopień umiarkowany	11%	0%	0%	28%	0%
Niepełnosprawność psychiczna - stopień znaczny	11%	0%	0%	9%	0%
Niepełnosprawność sprzężona	22%	8%	0%	23%	5%

Osoby niepełnosprawne zatrudnione są w instytucjach i firmach na różnych stanowiskach. W instytucjach pozarządowych są to przede wszystkim pracownicy biurowi, pracownicy umysłowi niższego szczebla, a także specjaliści oraz kierownicy. Placówki edukacyjne również zatrudniają głównie niepełnosprawnych jako pracowników biurowych lub specjalistów. W badanych instytucjach związanych z edukacją nie ma żadnego niepełnosprawnego kierownika.

Niepełnosprawni jako robotnicy niewykwalifikowani oraz wykwalifikowani zatrudniani są przede wszystkim w zakładach pracy chronionej oraz firmach z otwartego rynku pracy. Firmy te posiadają również niepełnosprawnych pracowników biurowych. Firmy z otwartego rynku pracy natomiast bardzo rzadko zatrudniają osoby niepełnosprawne na stanowiskach specjalistów lub kierowników.

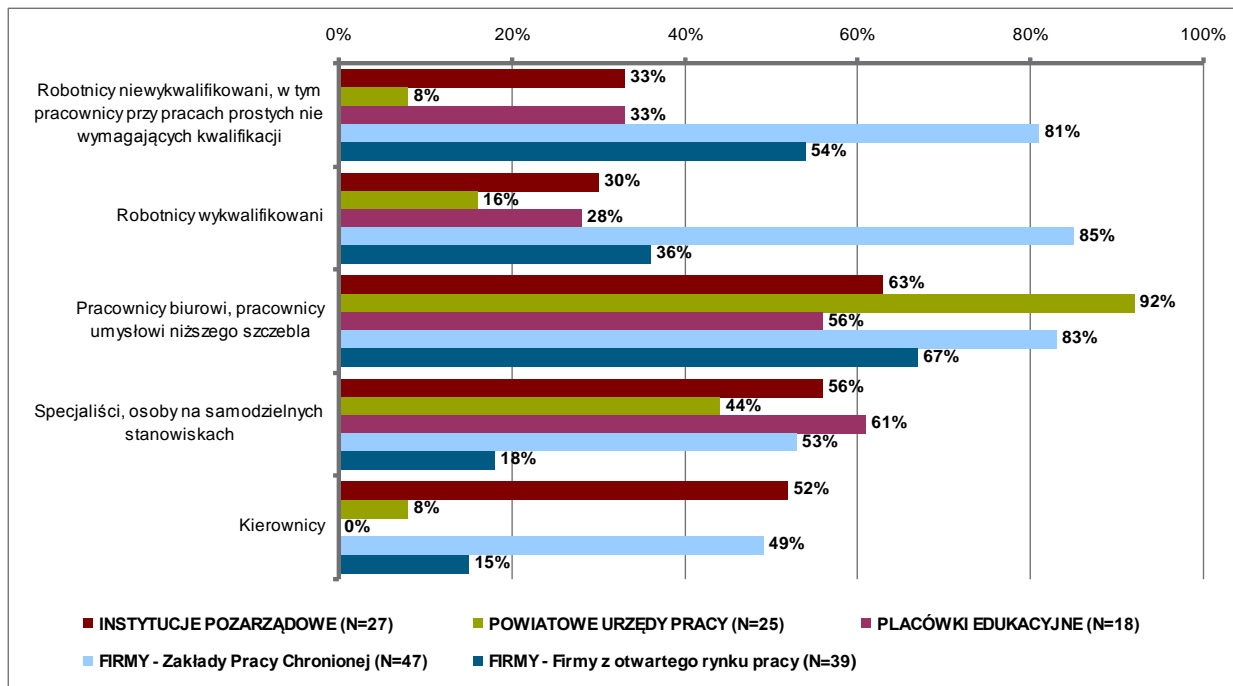
Ponadto osoby niepełnosprawne, jak pokazuje analiza udziału poszczególnych stanowisk, na których są zatrudnione w danej firmie lub instytucji, w stosunku do ogółu zatrudnienia, zajmują najczęściej stanowiska, których jest również najwięcej.

W zakładach pracy chronionej oraz firmach z otwartego rynku pracy niepełnosprawni zatrudnieni są często jako robotnicy niewykwalifikowani lub wykwalifikowani, gdyż takich stanowisk jest w tych firmach najwięcej.

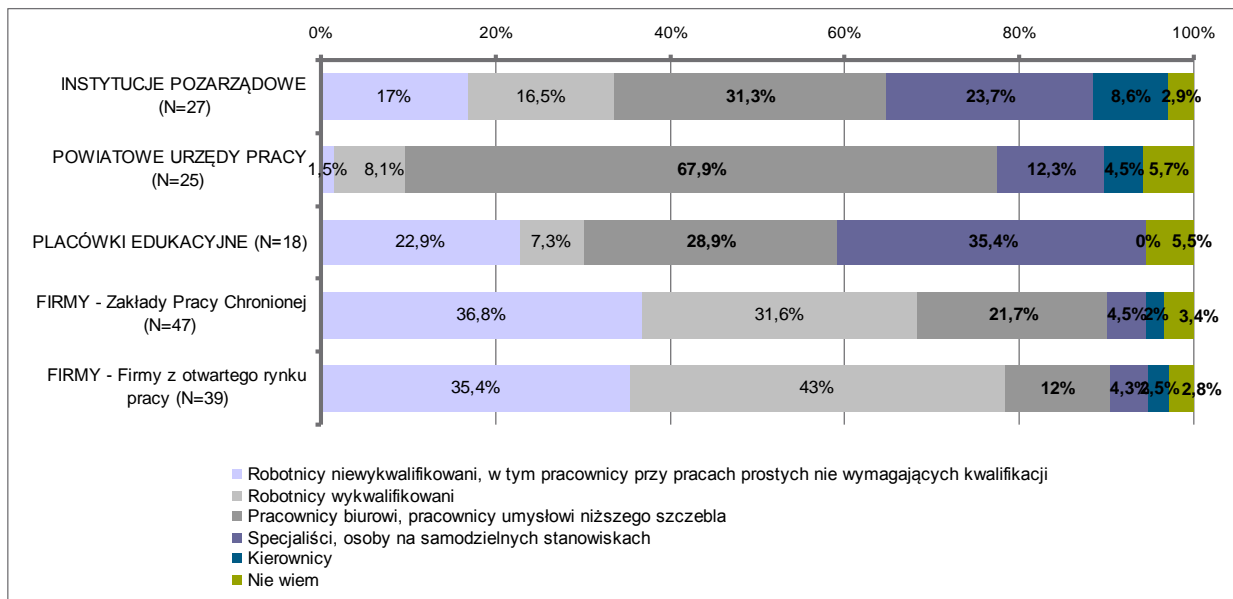
W przypadku Powiatowych Urzędów Pracy dominuje zatrudnienie osób niepełnosprawnych na stanowiskach pracowników biurowych lub pracowników umysłowych niższego szczebla, gdyż takie stanowiska dominują w ogólnej strukturze zatrudnienia tych instytucji.

W placówkach edukacyjnych oraz instytucjach pozarządowych niepełnosprawni najczęściej, w porównaniu do innych badanych instytucji i firm, pracują jako specjaliści, osoby na samodzielnych stanowiskach, których w tych instytucjach jest relatywnie więcej.

Rysunek 25. Zatrudnienie osób niepełnosprawnych w instytucji/ firmie a stanowiska pracy



Rysunek 26. Udział poszczególnych stanowisk, na których zatrudnione są osoby niepełnosprawne, w ogólnym zatrudnieniu



Instytucje i firmy, które nie zatrudniają osób niepełnosprawnych, jako główny powód wskazywały fakt, że żadna osoba niepełnosprawna nie zgłosiła się do pracy. W przypadku instytucji pozarządowych w trzech przypadkach wynikało to również z profilu placówki, działu, zaś w pojedynczych - z małej dyspozycyjności ON, braku doświadczenia oraz odpowiedniego wykształcenia. W Powiatowych Urzędach Pracy nie pracują osoby niepełnosprawne ze względu na profil placówki oraz fakt, że odeszły one do innej pracy.

W trzech placówkach edukacyjnych nie zatrudniono niepełnosprawnych pracowników, gdyż brakuje odpowiednio wykwalifikowanej kadry, w pojedynczych przypadkach wskazywano również, że placówka nie jest przystosowana dla wózków inwalidzkich oraz jest mała rotacja stanowisk – rzadko przyjmuje się nową osobę do pracy.

Firmy z otwartego rynku pracy oprócz głównego powodu – braku zgłoszeń do pracy ze strony ON, jako przyczyny braku niepełnosprawnych pracowników wskazywały również brak odpowiedniego stanowiska (3

firmy), brak warunków dla ON (2 firmy), a także brak odpowiednio wykształconych ON, małą rotację stanowisk i redukcję etatów, zwolnienia (po 1 osobie).

Tabela 17 Powody niezatrudniania osób niepełnosprawnych - liczebności

	INSTYTUCJE POZARZĄDOWE (N=8)	POWIATOWE URZĘDY PRACY (N=7)	PLACÓWKI EDUKACYJNE (N=16)	Firmy z otwartego ryнку pracy (N=13)
Nikt się nie zgłosił do pracy	4	4	11	8
Profil placówki, działu	3	1	0	0
Mała dyspozycyjność	1	0	0	0
Brak doświadczenia	1	0	0	0
Brak odpowiedniego wykształcenia, kwalifikacji	1	0	0	1
Placówka nie jest przystosowana dla wózków	0	0	1	0
Brak warunków, nieodpowiednie warunki - ogólnie	0	0	0	2
Mała rotacja stanowisk	0	0	1	1
Brak odpowiednio wykwalifikowanej kadry	0	0	3	0
Brak odpowiedniego stanowiska	0	0	0	3
Redukcja etatów, zwolnienia	0	0	0	1
Zmieniły pracę	0	1	0	0
Nie wiem, trudno powiedzieć	1	1	2	0

3.2.5.2 Perspektywa osób niepełnosprawnych – miejsca pracy zajmowane przez badanych niepełnosprawnych

Zrealizowane badania jakościowe i ilościowe zwróciły uwagę na problem degradacji zawodowej, dotyczący wielu niepełnosprawnych, którzy z powodu swojej choroby czy też uwarunkowań psychologicznych nie chcą, boją się, czy też nie mogą wrócić do pracy na takim samym stanowisku. Dużo rzadsze są natomiast przykłady osób, które pomimo nabycia w późniejszym wieku niepełnosprawności, awansują i osiągają coraz większy sukces zawodowy. Praktycznie każdy z ekspertów, z którym rozmawialiśmy, podkreślał, iż przypadki takie są bardzo rzadkie i bardziej traktować można je w kategoriach wyjątków niż reguły.

Wyniki badań ujawniły ogromny wpływ faktu nabycia niepełnosprawności na rodzaj wykonywanej pracy. Jak pokazuje poniższa tabela wraz z nabyciem niepełnosprawności osoby z deficytami słuchu istotnie rzadziej zatrudniane są na stanowiskach samodzielnych (55% miejsc pracy przed pojawieniem się niepełnosprawności i jedynie 40% miejsc pracy po nabyciu niepełnosprawności) oraz stanowiskach kierowniczych (39% miejsc pracy przed pojawieniem się niepełnosprawności i jedynie 9% miejsc pracy po nabyciu niepełnosprawności). Pojawienie się choroby zasadniczo zawęży również zakres możliwości na rynku pracy. I tak, spektrum stanowisk zajmowanych przed pojawieniem się choroby jest dużo szersze oraz częściej składają się na nie stanowiska wymagające kwalifikacji (pracownicy usług osobistych, technicy i średni personel, operatorzy maszyn i urządzeń, specjaliści). Niepełnosprawność zawęży je głównie do stanowisk nie wymagających wysokich kwalifikacji (pracownicy przy pracach prostych – 19%, pracownicy biurowi – 23%, robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy – 24%). Wraz z pojawieniem się niepełnosprawności maleje też odsetek osób zatrudnionych w zawodach wymagających bezpośredniego kontaktu z ludźmi (np. sprzedawcy).

W konsekwencji, osoby z niepełnosprawnością słuchu, dużo częściej niż w okresie sprzed choroby były zmuszone do pracy niezgodnej z wyuczonym zawodem, choć w tej grupie niepełnosprawnych odsetek osób pracujących na stanowiskach poniżej kwalifikacji nie zależy od momentu pojawienia się dysfunkcji.

Jak pokazują wyniki badań, pojawienie się deficytów słuchu wpływa również na wymiar pracy (znacząco mniejszy odsetek miejsc pracy w pełnym wymiarze – 82% w stosunku do 99% przed nabyciem

niepełnosprawności) oraz jej prawną formę (znacząco większy odsetek miejsc pracy „na czarno” – 8% w stosunku do 1% okresu sprzed nabycia niepełnosprawności).

Charakterystyka miejsc pracy zajmowanych przez osoby niepełnosprawne słuchowo jest ściśle powiązana także ze stopniem uszkodzenia narządu słuchu. Jednak to grupa osób niedosłyszących ma relatywnie najgorsze warunki pracy – gorsze w szczególności niż osoby niesłyszące i z niepełnosprawnością sprzężoną.

Wśród osób głuchych i z niepełnosprawnością sprzężoną znacznie częściej zajmowane stanowiska wymagają kwalifikacji i samodzielności – istotnie wyższy jest w tych grupach odsetek robotników, rzemieślników, pracowników usług osobistych, techników i średniego personelu, czy specjalistów, niższy zaś pracowników przy pracach prostych, czy biurowych. W grupach tych wyższe jest poczucie ważności kwalifikacji przy zatrudnieniu oraz poczucie wykorzystywania tych kwalifikacji w aktualnej pracy.

Tabela 18. Charakterystyka miejsc pracy - osoby niepełnosprawne słuchowo, N=502

	M. pracy zajmowane przez osoby sprawne	M. pracy, w których osoba stała się niepełnosprawna	M. pracy zajmowane przez osoby niepełnosprawne	Osoba niedosłysząca lecz, lecz dobrze słyszająca w aparacie słuchowym	Osoba niedosłysząca	Osoba niesłysząca	N. sprzężona
N= liczba miejsc pracy	118	129	266	179	186	156	155
Zgodność pracy z kwalifikacjami i wyuczonym zawodem							
praca w wyuczonym zawodzie	70%	49%	56%	53%	48%	70%	61%
praca w innym zawodzie	23%	20%	28%	21%	39%	16%	22%
praca zgodna z kwalifikacjami	71%	58%	71%	64%	76%	63%	55%
praca powyżej kwalifikacji	7%	2%	6%	2%	3%	11%	13%
praca poniżej kwalifikacji	7%	9%	8%	6%	11%	7%	11%
Samodzielność i odpowiedzialność w pracy							
odsetek podejmujących samodzielne decyzje w pracy	55%	29%	40%	51%	39%	26%	40%
odsetek zajmujących stanowiska kierownicze	39%	9%	9%	24%	11%	10%	19%
Miejsce pracy							
zakład pracy chronionej/zakład aktywności zawodowej	2%	10%	27%	11%	13%	31%	24%
firma z otwartego rynku pracy	93%	57%	65%	85%	72%	47%	55%
Odległość pracy i liczba lat pracy							
odległość pracy od miejsca zamieszkania (km)	9.7	6.1	6.7	6.6	9.1	6.9	7.3
średnia liczba lat w miejscu pracy	14.2	14.0	11.5	11.9	13.5	12.8	14.8
Wymiar pracy							
pełen etat	99%	72%	82%	88%	71%	92%	92%
więcej niż pół etatu, a mniej niż cały etat	0%	3%	6%	3%	5%	5%	1%
pół etatu	0%	6%	9%	5%	12%	0%	2%
mniej niż pół etatu	0%	8%	0%	3%	3%	0%	1%
praca dorywcza	0%	0%	2%	1%	2%	1%	2%
Forma pracy							
tak, wszystko było/jest na umowę	98%	84%	89%	97%	78%	98%	92%
część pieniędzy było/jest bez umowy	0%	3%	1%	1%	1%	0%	3%
praca była/jest bez umowy	1%	3%	8%	1%	13%	1%	3%
odmowa	1%	10%	1%	1%	8%	2%	2%

Zadowolenie z pracy							
zadowolenie z pracy (skala: 1= w ogóle nie zadowolony(a), 9= bardzo zadowolony(a))	7.8	6.9	7.1	7.0	6.9	7.8	7.7
poczucie bycia akceptowanym (skala: 1=zdecydowanie nie, 9=zdecydowanie tak)	7.9	7.7	7.7	8.2	6.9	8.2	8.2
Postrzegane znaczenie kwalifikacji							
postrzegana ważność kwalifikacji przy zatrudnieniu (skala:1=w ogóle nie ważne, 9=bardzo ważne)	7.4	5.5	6.0	5.9	5.6	7.4	6.3
wykorzystywanie w pracy kwalifikacji zdobytych w szkole/na szkoleniach (skala: 1=nigdy, 9=bardzo często)	7.3	6.3	5.9	5.6	5.9	7.4	6.8

Tabela 19. Charakterystyka miejsc pracy – zajmowane stanowiska. - osoby niepełnosprawne słuchowo, N=502

	M. pracy zajmowane przez osoby sprawne	M. pracy, w których osoba stała się niepełnosprawną	M. pracy zajmowane przez osoby niepełnosprawne	Osoba niedosłysząca lecz, lecz dobrze słyszająca w aparacie słuchowym	Osoba niedosłysząca	Osoba niesłysząca	N. sprzężona
N= liczba miejsc pracy	118	129	266	179	186	156	155
ROBOTNICZY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY	19%	26%	24%	20%	19%	30%	35%
Krawcowa, szwaczka/ pomoc krawcowej	10%	13%	7%	4%	11%	13%	14%
Ślusarz/ blacharz - pomoc ślusarza	0%	0%	15%	13%	1%	11%	10%
Budowlaniec/ pomoc na budowie	2%	7%	0%	1%	6%	0%	5%
Zaopatrzeniowiec	6%	1%	0%	1%	0%	4%	4%
Stolarz/ pomocnik stolarza	0%	2%	0%	0%	1%	0%	0%
Introligator/ praca w poligrafii	0%	1%	0%	0%	1%	0%	2%
Tkacz	0%	0%	1%	0%	0%	1%	0%
Cukiernik/ piekarz	0%	1%	0%	0%	0%	0%	0%
Kaletnik/ obuwnik/ szewc	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Górnik	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Dziewiarz	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ	26%	9%	18%	19%	23%	9%	7%
Mechanik, monter, instalator - ogólnie	0%	7%	10%	15%	5%	0%	1%
Mechanik samochodowy/lakiernik/ pomoc w warsztacie samochodowym	18%	1%	1%	2%	12%	0%	5%
Elektryk/ pomoc elektryka	1%	0%	5%	0%	1%	8%	0%
Spawacz	6%	0%	0%	1%	4%	0%	0%
Kierowca	0%	0%	1%	0%	1%	0%	0%
Operator maszyn i urządzeń	0%	0%	0%	1%	0%	0%	0%
Tokarz	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Motorniczy	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH	6%	20%	19%	20%	19%	14%	13%
Sprzątaczką	2%	8%	4%	2%	5%	8%	1%
Lekka praca fizyczna w warunkach chronionych	0%	9%	1%	7%	0%	1%	1%
Pracownik fizyczny - ogólnie	2%	2%	3%	4%	3%	1%	4%
Sortowacz/ składowacz/ pakowacz	0%	0%	3%	1%	2%	2%	3%
Pracownik gospodarczy/ palacz	0%	0%	3%	4%	4%	0%	0%
Pracownik fizyczny zatrudniony w produkcji/ na taśmie	1%	1%	1%	1%	1%	1%	2%
Stróż/ dozorca/ portier	0%	0%	1%	0%	1%	0%	1%

Ochroniarz	0%	0%	1%	1%	1%	0%	1%
Pomoc kuchenna	1%	0%	0%	0%	1%	0%	1%
Praca nakładcza/ chałupnicza	0%	0%	0%	0%	1%	0%	0%
Prasowacz/ praca w pralni	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Salowa	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
PRACOWNICY BIUROWI	9%	3%	23%	21%	14%	11%	6%
Pracownik biurowy	6%	3%	22%	19%	12%	10%	6%
Sekretarka/ recepcjonistka	2%	0%	1%	1%	2%	0%	0%
Archiwista	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Rejestratorka medyczna	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Fakturzysta	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Bankowość, praca w banku	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Wprowadzanie danych, praca przy komputerze	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY	10%	21%	4%	7%	6%	15%	10%
Sprzedawca	9%	7%	2%	3%	3%	7%	1%
Kucharz	1%	9%	1%	1%	1%	8%	8%
Pielęgniarka/ sanitariusz	0%	3%	0%	2%	0%	0%	0%
Fryzjer	0%	1%	0%	0%	1%	0%	0%
Akwizytor	0%	0%	0%	0%	0%	0%	1%
Magazynier/ pomocnik magazyniera	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Strażak	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Kasjer	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Agent ubezpieczeniowy	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Kelnerka/ barman	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
TECHNICY I ŚREDNI PERSONEL	21%	7%	5%	7%	4%	16%	18%
Ekonomista	13%	0%	3%	0%	0%	15%	15%
Księgowa/ pomoc księgowej	7%	5%	1%	5%	3%	1%	2%
Projektant/ kosztorysant	0%	1%	0%	1%	0%	0%	0%
Kurator	0%	1%	0%	1%	0%	0%	0%
Inspektor BHP/ rolny	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Technolog żywienia	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Instruktor terapii zajęciowej	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Bibliotekarz	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Laborant	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Wychowawca w przedszkolu/ pomoc wychowawcy	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Finanse - praca związana z finansami, rozliczeniami	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Artysta plastyk/ muzyk	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Specjalista ds. handlowych/ handlowiec	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Brakarz/ kontroler jakości	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Kadrowiec, zarządzanie zasobami ludzkimi	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Koordynator	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
ROLNICY / OGRODNICY	3%	13%	3%	1%	14%	1%	3%
Rolnik/ pomoc w gospodarstwie rolnym	2%	12%	2%	1%	12%	1%	3%
Pracownik fizyczny - konserwator terenów zieleni, ogrodnik	0%	1%	1%	0%	2%	0%	0%
SPECJALIŚCI	5%	1%	1%	4%	1%	1%	4%
Nauczyciel/ wychowawca	5%	1%	0%	4%	0%	0%	4%
Inżynier	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

Pedagog	0%	0%	0%	0%	0%	1%	0%
Specjalista ds. logistyki	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Specjalista ds. produkcji	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Informatyk	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
DZIAŁALNOŚĆ GOSPODARCZA	0%	1%	0%	1%	0%	0%	0%

4 Jakie są potrzeby i oczekiwania osób niepełnosprawnych słuchowo w zakresie edukacji oraz kształcenia ustawicznego w kontekście możliwości stwarzanych przez instytucje edukacyjne oraz instytucje działające na rzecz osób niepełnosprawnych?

W rozdziale tym kolejno omówiona zostanie:

- problematyka znaczenia wykształcenia dla osób niepełnosprawnych,
- problematyka związana z aspiracjami osób niepełnosprawnych w zakresie edukacji i kształcenia oraz gotowości do podnoszenia kwalifikacji,
- problematyka związana z dostosowaniem systemu oświatowego oraz systemu kształcenia ustawicznego do potrzeb osób niepełnosprawnych oraz potrzeb rynku w zakresie edukacji,
- problematyka związana z istniejącymi barierami w zakresie edukacji i kształcenia.

Tabela 20 Pytania badawcze w drugim obszarze badawczym

- Czy osoby niepełnosprawne zdają sobie sprawę z wagi i znaczenia wykształcenia?
- Czy i jakie aspiracje i potrzeby edukacyjne występują wśród osób niepełnosprawnych?
- Jak osoby niepełnosprawne oceniają możliwości realizacji tych aspiracji i potrzeb edukacyjnych?
- Jaka jest oferta kierowana do osób niepełnosprawnych w zakresie edukacji i możliwości podnoszenia kwalifikacji przez osoby niepełnosprawne (gdzie i w jakim zakresie osoby niepełnosprawne mogą się kształcić)?
- Czy skierowana do osób niepełnosprawnych oferta w zakresie edukacji oraz kształcenia ustawicznego jest zgodna z potrzebami tego środowiska oraz rynku pracy?
- Jaka jest dostępność systemu edukacji oraz kształcenia ustawicznego dla osób niepełnosprawnych? Jakie czynniki ograniczają tę dostępność? Jaka jest znajomość tej oferty wśród osób niepełnosprawnych?
- Jaki nacisk i jakie znaczenie instytucje pozarządowe i publiczne przykładają do kwestii edukacji i kształcenia ustawicznego osób niepełnosprawnych?
- Jakie są opinie instytucji publicznych i pozarządowych w zakresie dostępności oferty edukacyjnej dla osób niepełnosprawnych oraz dostosowania jej do ich potrzeb oraz potrzeb rynku pracy?
- Jaka jest oferta instytucji działających na rzecz osób niepełnosprawnych (zarówno NGO jak i instytucji publicznych) w zakresie wsparcia/pomocy osób niepełnosprawnych w dążeniu do podnoszenia poziomu wykształcenia i kwalifikacji?
- Jaka jest wiedza osób niepełnosprawnych o możliwych formach pomocy w zakresie edukacji oraz kształcenia ustawicznego?
- Jakiego typu pomocy/wsparcia od instytucji publicznych i NGO oczekują osoby niepełnosprawne w zakresie edukacji i kształcenia ustawicznego?
- W jakim stopniu istniejące instrumenty wsparcia/pomocy oferowane przez instytucje pozarządowe i publiczne w zakresie edukacji i kształcenia osób niepełnosprawnych są dopasowane/adekwatne do potrzeb tego środowiska?
- Czy integracyjne formy kształcenia zwiększają szanse osób niepełnosprawnych na rynku pracy? Jeśli nie, to dlaczego?

4.1 Znaczenie wykształcenia dla osób niepełnosprawnych

Wiedza i wykształcenie są dziś bez wątpienia głównymi filarami, na których opiera się nowoczesne społeczeństwo i gospodarka. XXI wiek już długo przed swoim nastaniem utożsamiany był z ogromnym rozwojem nauki i technologii. Dziś stał on się rzeczywistością, a wskaźniki takie jak odsetek osób z wyższym wykształceniem, odsetek użytkowników Internetu, wysokość nakładów budżetowych na naukę, czy wreszcie udział nowoczesnych technologii w gospodarce kraju stanowią główne wyznaczniki poziomu rozwoju społeczeństwa i jakości życia. W wymiarze europejskim ogromne znaczenie nauki i wykształcenia zostało formalnie, a zarazem symbolicznie ukonstytuowane w ramach Strategii Lizbońskiej⁸, w której to przyjęto, iż wiedza ma stać się jednym z głównych motorów napędowych gospodarki europejskiej. W konsekwencji,

⁸ Strategia Lizbońska- plan rozwoju przyjęty dla Unii Europejskiej przez Radę Europejską na posiedzeniu w Lizbonie w roku marcu 2000.

zgodzono się, iż państwa członkowskie muszą starać się zwiększyć mierzone per capita inwestycje w zasoby ludzkie i nadać ważniejszą rangę kształceniu ustawicznemu, ponieważ podwyższenie kwalifikacji zwiększa szanse zatrudnienia.

Obecny etap rozwoju gospodarczego określa się mianem gospodarki opartej na wiedzy, zaś odpowiadający mu typ społeczeństwa – społeczeństwem informacyjnym. Niesie on ze sobą nowe zagrożenia i nowe obszary wykluczenia społecznego wynikające przede wszystkim z ograniczeń w dostępie do wiedzy w różnych jej formach oraz z ograniczeń zasobów kapitału ludzkiego⁹. W sposób najbardziej uproszczony poprzez kapitał ludzki można rozumieć poziom wykształcenia i kwalifikacji danej jednostki. W warunkach gospodarki opartej na wiedzy wykształcenie staje się czynnikiem różnicującym aktywny udział członków społeczeństwa w procesach społeczno-gospodarczych – w szczególności aktywność zawodową jednostki.

Raport *Edukacja w zarysie* będący kompendium danych o systemach edukacyjnych w krajach OECD i partnerskich, pokazał, że im więcej lat spędzonych na edukacji, tym większa szansa na zatrudnienie i lepsze zarobki¹⁰. Poziom wykształcenia jako wskaźnik zasobów kapitału ludzkiego danej jednostki jest czynnikiem niezwykle istotnym dla aktywności zawodowej. Niski poziom wykształcenia ogranicza szanse na rynku pracy i zwiększa zagrożenie wykluczeniem społecznym – wtrącającym jednostkę w pułapkę ubóstwa i bezradności.

Z drugiej strony **wykształcenie niesie ze sobą szereg korzyści o charakterze indywidualnym**. Analiza opinii zebranych w badaniach jakościowych ujawnia dwa główne kierunki oddziaływania.

[1] Znaczenie wykształcenia, a zarazem samego procesu edukacji dla integracji, ogólnego dobrostanu a także sytuacji ekonomiczno-społecznej osób niepełnosprawnych. W tym miejscu warto zacytować słowa jednej z autorek niniejszego raportu, które bardzo dobrze oddają istotę tego oddziaływania. „Bycie uczniem, studentem pozostaje na trwałe w świadomości jednostki. Każdy, kto uczestniczy w procesie edukacji, doświadcza różnych doświadczeń edukacyjnych, po jakimś czasie można zapomnieć wzorów matematycznych, czy chemicznych, ale trwałe pozostają w umyśle niektóre obrazy – rówieśników, nauczycieli, zdarzeń. Doświadczenia człowieka związane z kształceniem zabarwione są pozytywnymi lub negatywnymi emocjami i mają wpływ na to, co osoba myśli o sobie, jaki wykonuje zawód, jakie plany życiowe snuje oraz jak wspomina przeszłość. Doświadczenia zdobywane w trakcie procesu edukacji przyczyniają się do rozwoju jednostki (...) Jak bardzo potrzebna jest edukacja osobom z ograniczeniami sprawności na każdym poziomie, nie trzeba szerzej uzasadniać, gdyż jest to inwestycja w ich samodzielność, wartościową samorealizację i pomyślną perspektywę życiową”¹¹.

Jednocześnie wywiady z ekspertami wskazały dwie ważne implikacje wykształcenia dla osób niepełnosprawnych:

Po pierwsze **wykształcenie pełniąc swego rodzaju funkcję kompensacyjną daje im możliwość osiągnięcia przewagi nad osobami sprawnymi:**

- *Osoba niepełnosprawna (...) musi czymś zaimponować, musi czymś zabłysnąć, ażeby być zaakceptowanym przez koleżanki i kolegów, jak usiądzie do fortepianu i gra, rozweseli całą klasę i ma poczucie humoru, jeżeli ma wybitny talent matematyczny i pomaga koleżankom i kolegom w rozwiązywaniu najtrudniejszych zadań, to on natychmiast zostanie zaakceptowany, i to wtedy neutralizuje niepełnosprawność, bo cały sens polega na tym że tylko lider może zakryć swoją niepełnosprawność... przedstawiciel instytucji oświaty*

Po drugie zaś, proces kształcenia i edukacji, jeżeli przebiega wspólnie z osobami sprawnymi, **daje poczucie wspólnoty i więzi, i prowadzi do integracji społeczeństwa:**

- *w samej osobie niepełnosprawnej wytwarza się rodzaj zaufania do społeczeństwa, ale również to społeczeństwo, które z nim wyrasta, razem rośnie, uczy się, że w tymże społeczeństwie są osoby niezbyt sprawne, którym czasami trzeba pomóc... przedstawiciel organizacji pozarządowej*

⁹ Cyrek M., Cyrek P., *Wykształcenie jako czynnik różnicujący aktywność zawodową ludności w gospodarce opartej na wiedzy*, [w:] *Nierówności społeczne a wzrost gospodarczy w kontekście spójności społeczno-ekonomicznej*, s. 63

¹⁰ Education at a glance (2005). Edition: OECD Indicators.

¹¹ Konrad Maj, Anna Resler-Maj, Agnieszka Morysińska „*Edukacja akademicka szansą na aktywizację zawodową osób z ograniczeniem sprawności*”, Warszawa, 2008 EFS / Academica Wydawnictwo SWPS

[2] Znaczenie wykształcenia dla aktywności zawodowej rozpatrywać należy również w kontekście, na co szczególnie zwracali uwagę przedstawiciele szkolnictwa, jego wpływu na rozwój kompetencji społecznych i kształtowania się samodzielności.

- *Każdy człowiek potrzebuje akceptacji potrzebuje być ważnym robić rzeczy potrzebne. Każdy człowiek chce być w miarę niezależny, a nie pobierać tylko właśnie renty i być nieznaczącą osobą, a poza tym jest to dla nich szansa na różne kontakty społeczne. Człowiek się tylko rozwija kiedy jest w relacjach z innymi ludźmi, a nie zamknięty w czterech ścianach i zdany na łaskę jakiejś tam grupy ludzi. To jest dla każdego człowieka niezwykle ważne... przedstawiciel organizacji pozarządowej.*

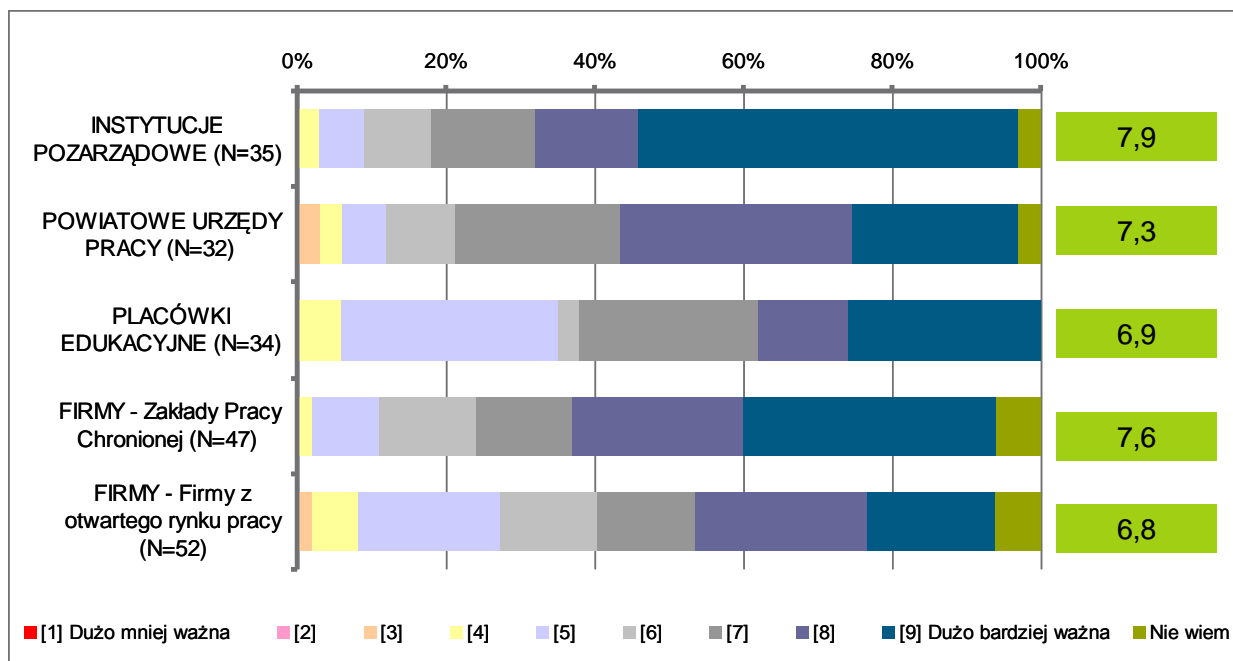
Badania zrealizowane wśród osób niepełnosprawnych pokazały, iż dostrzegają one ogromne znaczenie, jakie może mieć dla nich posiadanie wykształcenia.

- *Wykształcenie jest bardzo ważne, bo nikt nie chce się zatrzymywać, każdy chce się **rozwijać**... niepełnosprawność słuchowa wiek 30-49, status zawodowy: bezrobotny*

Powyższe przekonanie o ogromnej wadze wykształcenia dla życia jednostki – wyrażane w wywiadach pogłębionych zarówno przez osoby niepełnosprawne, jak i przez ekspertów, potwierdzają wyniki badań ilościowych.

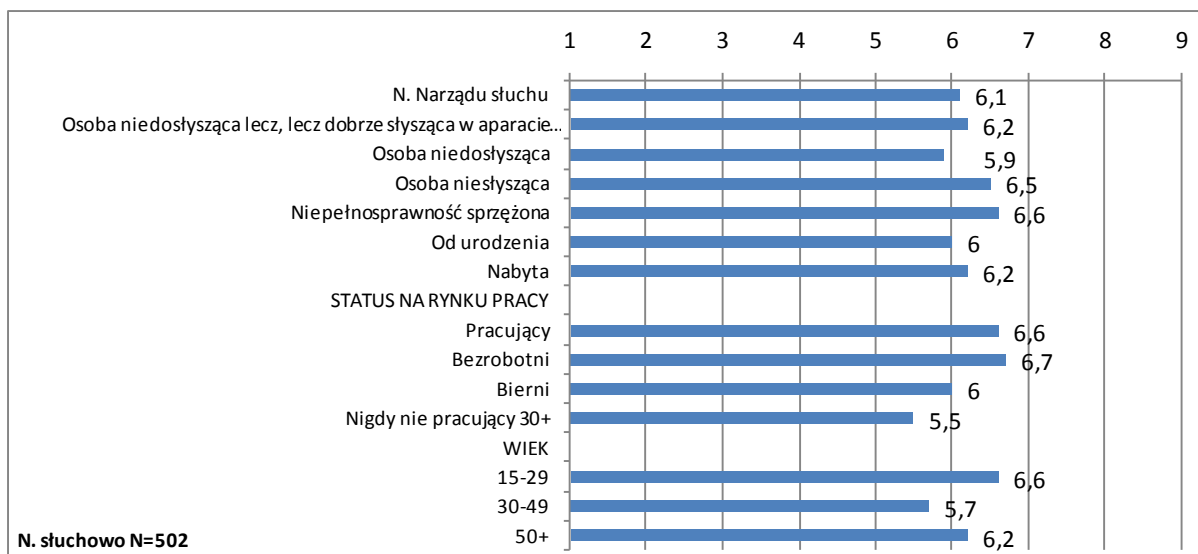
Przedstawiciele instytucji oraz firm, podobnie jak w przypadku opinii na temat ważności pracy, oceniają, że nauka i kształcenie dla osób niepełnosprawnych są ważniejsze w porównaniu z osobami zdrowymi. Najczęściej taką opinię wyrażali ponownie przedstawiciele instytucji pozarządowych - zdaniem połowy (51%) nauka i kształcenie jest nawet dużo bardziej ważne dla tej grupy, niż dla osób pełnosprawnych. Najrzadziej zaś firmy z otwartego rynku pracy i placówki edukacyjne.

Rysunek 27 Ocena ważności nauki i kształcenia dla osób niepełnosprawnych w porównaniu z osobami zdrowymi - rozkład odpowiedzi i ocena średnia



Osoby z niepełnosprawnością narządu słuchu, w zdecydowanej większości również są świadome ogromnego znaczenia, jakie wykształcenie ma w dzisiejszym świecie (79% zgadza się ze stwierdzeniem, iż „wykształcenie w dzisiejszym świecie to podstawa, a 70%, iż „bez wykształcenia człowiek jest nikim” – oceny 6,7,8,9 na 9- cio stopniowej skali). Dość zgodnie oceniają również, iż wykształcenie jest ważniejsze dla osób niepełnosprawnych, niż dla osób sprawnych (jedynie 38% postrzega je jako mniej lub tak samo ważne). Z drugiej jednak strony, o czym będzie mowa w dalszej części rozdziału, dość pesymistycznie oceniają swoje możliwości na rynku edukacyjnym oraz czują się na nim dyskryminowane oraz bardzo negatywnie oceniają swoje możliwości i szanse na rynku pracy.

Rysunek 28. Postrzegana waga wykształcenia dla osób niepełnosprawnych w porównaniu z osobami zdrowymi. (Skala: [1] dużo mniej ważna, [9] dużo bardziej ważna)



Osoby niepełnosprawne słuchowo mają silne przekonanie, iż wysiłek podejmowany na rzecz kształcenia się ma sens. 66% uważa, iż ucząc się i chodząc do szkoły mogą poprawić jakość swojego życia, a 58% jest zdania, iż powinno się dążyć do zdobycia jak najwyższego wykształcenia. Jednocześnie ponad połowa badanych kwestionuje pogląd, jakoby kształcenie w ogóle nie miało sensu, choć zarazem 40% uważa, iż nauka w szkole to ogromny stres. Relatywnie najbardziej fatalistycznie do kształcenia nastawione są osoby niedosłyszące i z niepełnosprawnością sprzężoną. Sens kształcenia częściej kwestionują też osoby w wieku 30-49 lat.

Tabela 21. Dominujące postawy dotyczące znaczenia wykształcenia ze względu stopień niepełnosprawności, status na rynku pracy oraz wiek

	Są narażone w szkole tylko na ogromny stres i nic więcej	Ucząc się i chodząc do szkoły mogą poprawić jakość swojego życia	Nawet z najlepszym wykształceniem mają małe szanse na znalezienie pracy,	Powinny dążyć do zdobycia jak najwyższego wykształcenia	W ogóle nie muszą się uczyć i kształcić, bo nie ma to sensu
Niepełnosprawność słuchowa - ogółem	5	6,3	5,7	6,2	3,9
Osoba niedosłysząca lecz, lecz dobrze słysząca w aparacie słuchowym	4,3	6,7	5,3	6,7	3,6
Osoba niedosłysząca	5,6	6,2	6	5,7	4,3
Osoba niesłysząca	4,8	6,2	6	6,5	3,9
Niepełnosprawność sprzężona	5,4	6,7	6	6,3	3,9
Od urodzenia	5,2	6,2	5,8	6	4,4
Nabyta	4,8	6,4	5,7	6,4	3,4
Pracujący	4,9	6,3	5,3	6,3	3,4
Bezrobotni	5	6,8	5,5	6,7	3,4
Bierni	5	6,3	5,8	6,1	4,1
Nigdy nie pracujący 30+	5,2	6,5	5,6	6,6	3,7
15-29	5	6,6	5,2	6,3	3,4
30-49	5	6	6	5,9	4,1
50+	5	6,4	5,7	6,3	3,9

4.2 Aspiracje w zakresie edukacji, gotowość do podejmowania nauki - plany osób niepełnosprawnych słuchowo w zakresie edukacji i kształcenia

Badania wskazują na ogromny rozdźwięk między postrzeganym znaczeniem wykształcenia, a gotowością do jego zdobywania. Z analizy wypowiedzi respondentów wyłania się bardzo pesymistyczny obraz środowiska osób niepełnosprawnych pod względem motywacji do podnoszenia swoich kwalifikacji. Obok deklaracji na temat wagi i znaczenia nauki obserwujemy „pustkę”, jeżeli chodzi o konkretne zamiary w tym zakresie. Typowa i najczęstsza ścieżka rozumowania przebiega w następujący sposób - niepełnosprawni dostrzegają swoje braki w zakresie edukacji, widzą w jaki sposób upośledza ich to na rynku pracy, są świadomi znaczenia wykształcenia w wymiarze indywidualnym, jednocześnie jednak nie chcą i nie zamierzają się dalej uczyć. Wśród głównych powodów takiego stanu rzeczy jest niewątpliwie brak wiary, że nauka poprawi ich sytuację na rynku pracy.

Osoby z niepełnosprawnością słuchową to druga po niepełnosprawnych wzrokowo grupa, która relatywnie najczęściej (choć nadal w znikomym stopniu) deklaruje posiadanie planów co do dalszej nauki i kształcenia się. 27% badanych z tej grupy chce dalej się uczyć i kształcić.

Również i tutaj posiadanie planów edukacyjnych związane jest silnie z wiekiem – w grupie osób poniżej 30 roku życia mamy do czynienia z przewagą badanych posiadających plany edukacyjne (ponieważ to tutaj mieszczą się uczniowie i studenci). Wraz z wiekiem chęć do kształcenia się znacząco spada – w najstarszej grupie chęć kształcenia deklaruje już tylko 12% badanych. Plany edukacyjne częściej posiadają osoby z małych miast, a także te, o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności (co potwierdza tezę, iż przekonanie o złym stanie zdrowia staje się często powodem zaniechania kształcenia się) i niepełnosprawni od urodzenia. Warto też zauważyć, iż odsetek osób deklarujących posiadanie planów co do nauki i kształcenia wzrasta wraz z poziomem wykształcenia.

Do głównych przyczyn braku zainteresowania doksztalcaniem osoby niepełnosprawne słuchowo zaliczają przede wszystkim wiek. Argument ten pojawia się we wszystkich grupach wiekowych – choć oczywiście znacznie częściej w najstarszej (69%). Wśród osób w wieku 30-49 lat na wiek jako przeszkodę w doksztalcaniu wskazuje 27% badanych, a wśród najmłodszych – 12%. Na drugim miejscu osoby niepełnosprawne słuchowo wskazują brak potrzeby i motywacji – znacznie częściej w dwóch starszych grupach wiekowych (17%). Co dziesiąty badany – zwłaszcza najmłodszy i najstarszy, wątpi w sens podejmowania kształcenia, bo i tak nie znajdują pracy. Co ważne – stan zdrowia znalazł się dopiero na czwartej pozycji (7%) – i jest największą przeszkodą dla osób w wieku 30-49 lat. Wynika to z faktu, iż osobom starszym bardziej niż zdrowie, w kontekście edukacji, przeszkadza wiek. Natomiast wśród osób najmłodszych co czwarta wskazała, iż im się nie chce.

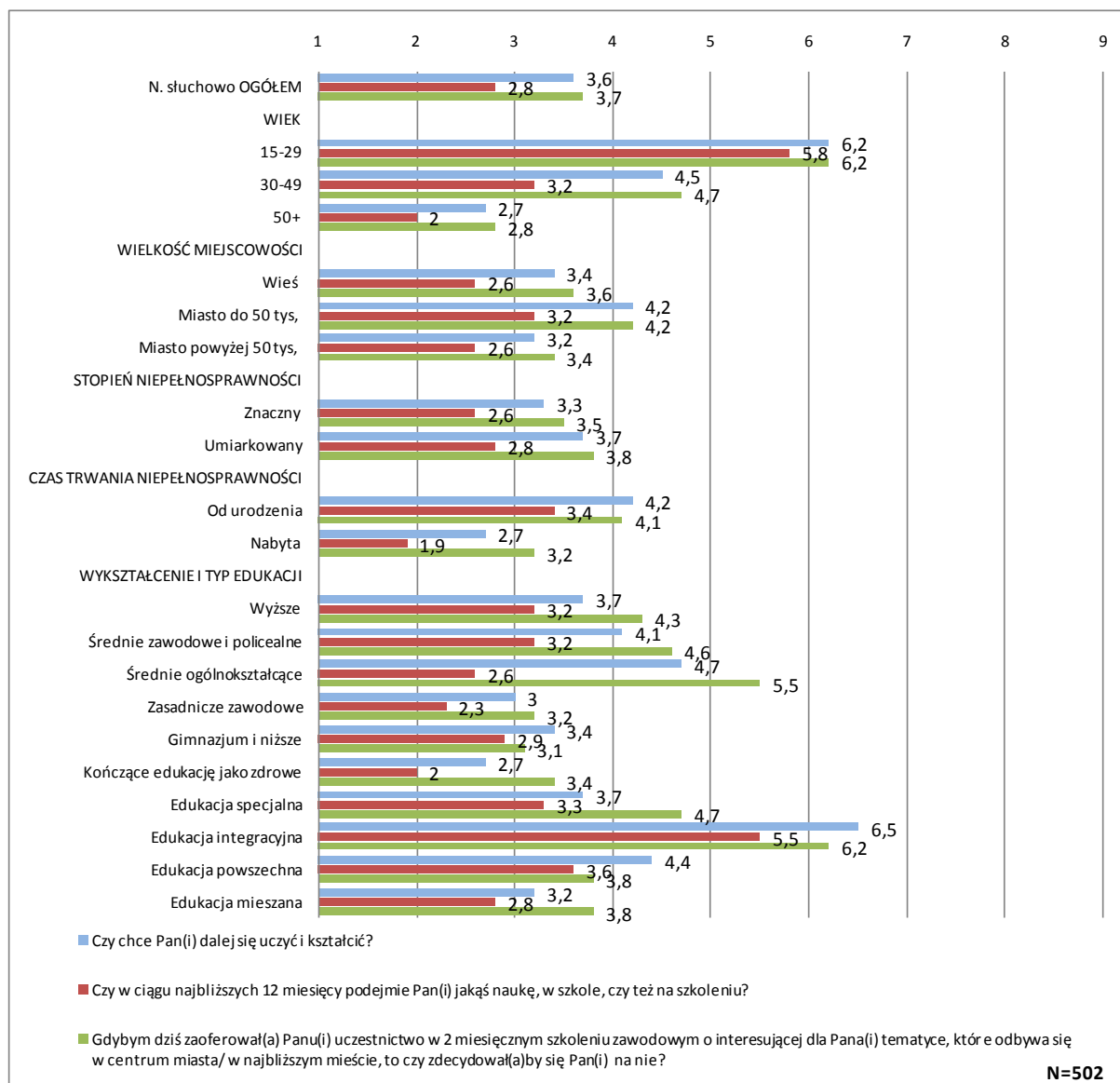
Choć w sumie około 27% niepełnosprawnych słuchowo deklaruowało posiadanie planów edukacyjnych, to jednak jedynie połowa z nich (13%) ma zamiar zacząć je realizować już w najbliższym roku. Przy tym inne zależności są takie same, jak przy ogólnych planach co do nauki i kształcenia się – silna zależność od wieku, wykształcenia, wielkości miejsca zamieszkania (co wiąże się też z dostępnością do odpowiednich instytucji).

28% niepełnosprawnych słuchowo byłoby gotowych od razu do podjęcia szkolenia o interesującej ich tematyce, odbywającego się w centrum miasta lub najbliższym mieście. Taką gotowość deklaruje 63% najmłodszych badanych, ale już tylko 34% osób w wieku 30-49 lat oraz 19% najstarszych respondentów. Tym samym gotowość do podjęcia szkolenia jest niższa, niż w przypadku drugiej z aktywniejszych pod względem edukacji grup – niepełnosprawnych wzrokowo. Należy podkreślić, iż odsetki te z pewnością są zawyżone i ostatecznie nie wszyscy zdecydowaliby się uczestniczyć w szkoleniu. Powody braku gotowości do udziału w szkoleniu są dość podobne, jak przy braku planów edukacyjnych. Nadal naczelną przeszkodą (zwłaszcza w najstarszej grupie wiekowej) jest wiek (38%), ale też argumentem jest brak potrzeb – 25% (najczęściej wśród młodzieży). Przekonanie o niemożności znalezienia pracy wyrażają tylko najstarsi badani (19%), zaś obawy, czy poradzą sobie z nauką dotyczącą dwóch starszych grup wiekowych (21% wśród osób 30-49 lat i 11% wśród najstarszych). Stan zdrowia znalazł się dopiero na 5 miejscu (6%).

34% najmłodszych badanych oraz 10% osób w wieku 30-49 lat planuje w najbliższej przyszłości kontynuować naukę w szkole lub na studiach. Planów takich nie ma nikt powyżej 50 roku życia. Osoby niepełnosprawne słuchowo poniżej 30 roku życia najczęściej wybierają się na studia licencjackie (19%) oraz magisterskie (16%), a także do liceów ogólnokształcących (18%). Natomiast osoby w wieku 30-49 lat chcą najczęściej kształcić się w liceach ogólnokształcących (uzupełnienie matury) – 41%, a także w technikach (18%). Na studia licencjackie wybiera się 20%, a do szkoły policealnej 19%.

Warto w kontekście planów edukacyjnych wspomnieć pozytywną rolę edukacji integracyjnej – osoby kształcące się w tym systemie zdecydowanie częściej deklarują chęć kontynuowania lub podjęcia kształcenia, częściej są także gotowe podjąć szkolenia.

Rysunek 29 Plany co do dalszej nauki i kształcenia się oraz gotowość do podjęcia szkolenia - osoby niepełnosprawne słuchowo, Skala: [1] Zdecydowanie nie, [9] Zdecydowanie tak



4.3 Potrzeby osób niepełnosprawnych słuchowo w zakresie edukacji i kształcenia

Potrzeby edukacyjne osób niepełnosprawnych rozpatrywać można na dwóch wymiarach – specyficznym odnoszącym się do poszczególnych grup niepełnosprawności, jak i niespecyficznym odnoszącym się ogólnie do całej populacji osób niepełnosprawnych. W pierwszym znaczeniu, potrzeby odnoszą się do sposobu nauczania, w drugim zaś do nauczanych treści.

Poniżej przedstawimy najważniejsze **specyficzne potrzeby edukacyjne** dla grupy osób niepełnosprawnych słuchowo, na które wskazywali eksperci, przedstawiciele różnych instytucji:

- Wsparcie i pomoc psychologiczna, doradztwo
- Wyposażenie szkół/uczeln w urządzenia nagłaśniające umożliwiające partycypację w zajęciach
- Zgoda kadry pedagogicznej na nagrywanie i korzystanie z dyktafonów

- Edukacja w zakresie umiejętności komunikacyjnych
- Edukacja w zakresie posługiwania się językiem polskim w piśmie
- Dostępność tłumaczy migowych
- Przygotowana kadra pedagogiczna do pracy z osobami głuchymi
- Pomoc w uzyskaniu notatek oraz wszelkich materiałów dydaktycznych przekazywanych przez nauczycieli/ wykładowców
- Modyfikacja procedur egzaminacyjnych i zaliczeniowych (np. wydłużenie czasu)

Tymczasem **niespecyficzne potrzeby edukacyjne** osób niepełnosprawnych muszą być rozpatrywane z punktu widzenia warunków dyktowanych przez rynek pracy. Przy czym zaznaczyć należy, iż w świetle ogólnie bardzo złego dostosowania tej grupy do jego potrzeb, nie chodzi tu tylko o posiadanie konkretnego, praktycznego i „nowoczesnego” wykształcenia czy zawodu, bo zależy to od zmieniających się i uwarunkowanych lokalnie potrzeb gospodarczych, ale przede wszystkim o **szeroko rozumianą mobilność i elastyczność**, która umożliwiłaby osobom niepełnosprawnym dostosowanie się do zmieniających się warunków i łatwe przekwalifikowywanie się w duchu potrzeb lokalnego rynku pracy.

Same osoby niepełnosprawne, nie zamierzając się kształcić i nie mając w tym zakresie żadnych aspiracji, nie potrafią wskazać na żadne konkretne potrzeby w zakresie kształcenia. To, na co zwracają jednak uwagę, stanowi de facto sedno koniecznych zmian i pożądanej oferty w systemie edukacji i kształcenia, która w pierwszej kolejności powinna **skoncentrować się na budowaniu motywacji do podejmowania pracy i szeroko rozumianej zaradności życiowej**:

- *Tego się nauczyć, jak sobie radzić z takimi problemami. Takie ogólnospołeczne. Żeby ludzie dowartościowali się, tacy słabi psychicznie, to bym chciała mieć, takie zebranie... niepełnosprawność słuchowa, wiek 50-59 lat, status zawodowy: bierny zawodowo*

Eksperti, z którymi rozmawialiśmy, zwracali w tym kontekście uwagę na następujące potrzeby edukacyjne osób niepełnosprawnych:

- **Umiejętność wyobrażenia siebie jako osoby pracującej i motywacja do poszukiwania i podejmowania pracy** - *Przede wszystkim motywacja, od tego trzeba zacząć. Jak ktoś nie ma motywacji to polegnie. Wysłał 100 CV, nie dostał odpowiedzi, już nie będzie wysyłał. Jak ma motywację, będzie dalej wysyłał. Ja bym zaczął od motywacji... przedstawiciel organizacji pracodawców.*
- **Znajomość realiów rynku, umiejętność poruszania się po nim** - *Aby edukacja poszła w kierunku kształcenia kompetencji społecznych i możliwości takiej aktywności i poznawania rynku pracy już na etapie szkoły... przedstawiciel organizacji pozarządowych.*
- **Elastyczność i zdolność do przekwalifikowywania się**- *ja myślę, że czas najwyższy poważnie myśleć o kształceniu ustawicznym, to jest bardzo istotne, to jest ta elastyczność ... przedstawiciel organizacji pozarządowej*
- **Praktyczne przygotowanie do wykonywania zawodu** - *natomiast to, co mnie uderzyło w większości krajów to jest to, że właśnie system oświaty już na etapie szkoły właściwie przygotowuje do konkretnej pracy, do konkretnych stanowisk.. przedstawiciel instytucji oświaty.*
- **Umiejętności interpersonalne i kompetencje społeczne** - *Interpersonalne umiejętności są bardzo ważne jeśli chodzi o osoby niepełnosprawne, a są one w ogóle nie brane pod uwagę. Tych ludzi się nie uczy, jak się mają zachowywać...przedstawiciele instytucji oświaty*

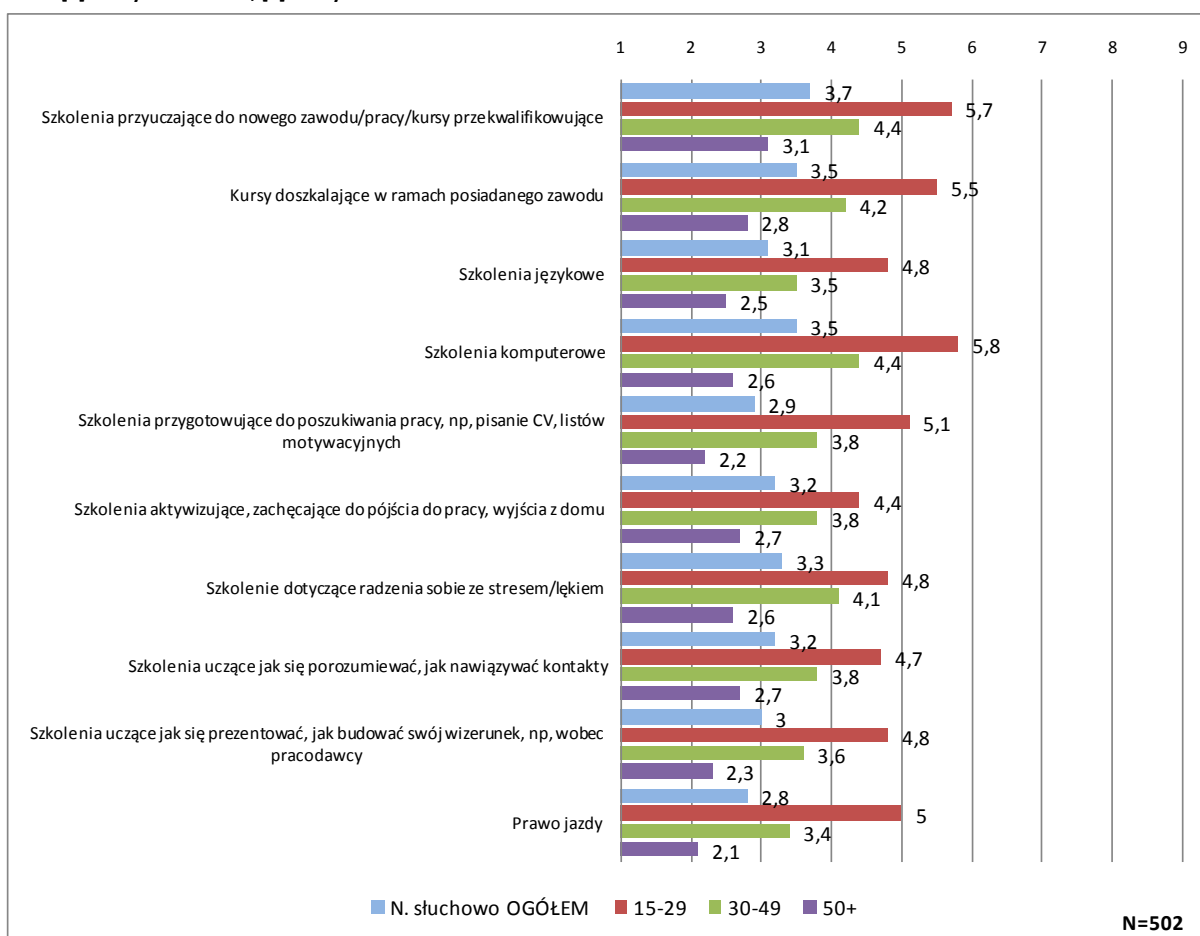
Z kolei sami niepełnosprawni rzadko kiedy są świadomi swoich deficytów w zakresie umiejętności miękkich – interpersonalnych oraz deficytów w zakresie funkcjonowania na rynku pracy. W zgłaszanych potrzebach szkoleniowych dostrzegamy przede wszystkim skupianie się na brakach w umiejętnościach twardych i kwalifikacjach. Należy jednak podkreślić, iż ta autodiagnoza jest jednocześnie zgodna z opinią ekspertów – to jest idzie w kierunku przekwalifikowania zawodowego, uzupełnienia kwalifikacji w zawodzie, a także unowocześnienia kwalifikacji poprzez naukę obsługi komputera, czy języków obcych.

Wśród osób z niepełnosprawnością słuchu zainteresowanie poszczególnymi tematami szkoleń na poziomie ogólnym jest zależne od wieku – w najstarszej grupie wiekowej jest znikome. Niższe jest też zazwyczaj wśród osób z wykształceniem wyższym.

Najmłodszy badani byłoby najbardziej zainteresowani kursami komputerowymi oraz przyuczającymi do nowego zawodu lub przekwalifikującymi, kursami doszkalającymi w ramach już posiadanego zawodu, przygotowującymi do poruszania się na rynku pracy, a także na prawo jazdy – tymi szkoleniami zainteresowanych jest ponad połowa grupy 15-29 lat, choć w zasadzie w tej grupie wiekowej każdy z tematów szkoleń budził zainteresowanie.

Podobnie osoby w wieku 30-49 lat najczęściej deklarują zainteresowanie kursami komputerowymi, przekwalifikującymi oraz doszkalającymi w ramach posiadanych kwalifikacji. Do ważniejszych dla tej grupy wiekowej tematów zaliczyć należy także szkolenia dotyczące radzenia sobie ze stresem. Natomiast żaden z tematów nie był interesujący dla więcej, niż 35% badanych z tej grupy wiekowej. Jednocześnie grupa ta zgłaszała zapotrzebowanie na inne tematy szkoleń – kursy robótek ręcznych oraz ogrodnicze.

Rysunek 30 Zainteresowanie wybranymi tematami szkoleń w poszczególnych grupach wiekowych osób niepełnosprawnych słuchowo, skala: [1] Zdecydowanie nie, [9] Zdecydowanie tak



4.4 Dostosowanie systemu oświatowego oraz systemu kształcenia ustawicznego do potrzeb osób niepełnosprawnych oraz potrzeb rynku w zakresie edukacji

Wyniki przeprowadzonych rozmów oraz analiz pokazują, iż polski system kształcenia osób niepełnosprawnych – choć po reformie, nadal niestety funkcjonuje w realiach pedagogiki socjalistycznej, w której dla grupy tej nie było w normalnym środowisku miejsca:

- **W ramach słusznych skądinąd rozwiązań integracyjnych nadal mają miejsce wtórne schematy segregacyjne, izolujące jednostkę od „normalnego” otoczenia (Dziś system edukacji nastawiony jest co do zasady na edukację integracyjną, czyli istnieją w systemie oświaty możliwości tworzenia szkół czy też klas integracyjnych, natomiast paradoksalnie ten system trochę eliminuje dzieci niepełnosprawne i**

możliwości uczenia się w systemie masowym, no bo dla takich dzieci tworzy się jakieś specjalne struktury. Nawet jeżeli one są tak nazywane, że one są integracyjne, to jednak one mają taki szczególny, specjalny charakter. W mojej ocenie szkoła dla dziecka niepełnosprawnego to szkoła masowa... przedstawiciel administracji państwowej), nie mówiąc już o **nagminnych przypadkach dyskryminacji osób niepełnosprawnych w dostępie do szkolnictwa powszechnego** (Właśnie ostatnio taka żywa dyskusja się podniosła, ponieważ okazuje się, że są środowiska, gdzie rodzice zdrowi dzisiaj nie życzą sobie, żeby w klasie było dziecko niepełnosprawne. Tych rodziców się pyta o zdanie, bo nie można ich zaskoczyć. Ale rodziców dziecka niepełnosprawnego zaskoczyć już można, jeżeli nie zostanie przyjęte. Taka nierówność w traktowaniu – mam nadzieję, że to się będzie zmieniać, ale będzie się zmieniać tylko wtedy, kiedy te dzieci zostaną w szkołach, kiedy one będą ze swoimi rówieśnikami wzrastać, a nie gdzieś na poboczach, na obrzeżach... przedstawiciel instytucji oświaty)

- Innym problem jest **nieadekwatność programów nauczania do potrzeb rynku pracy** - dostępna dla niepełnosprawnych oferta kształcenia zawodowego też rzadko odpowiada standardom współczesnej gospodarki opartej na wiedzy, częściej zaś dominują w nim kierunki popularne jeszcze w poprzednim ustroju – bo dla takich kierunków nadal są nauczyciele, zaś nie ma na nie popytu wśród sprawnej młodzieży (Szkoły specjalne siłą rzeczy będą przygotowywać nadmiar osób o określonym przygotowaniu, a taka liczba osób nie jest potrzebna na rynku pracy. Kiedyś głuchoniemi byli głównie kształceni na intrygatorów. A ile mamy teraz punktów intrygatorskich? ... przedstawiciel organizacji pracodawców.
- Barięą jest również **brak specjalistów przygotowanych do pracy z osobami niepełnosprawnymi** (w większości krajów są to odpowiednio przygotowani ludzie. Zazwyczaj ich pozycja społeczna, ich wykształcenie daje im szansę na taką wysoką pozycję społeczną, ponieważ są tam zazwyczaj jakieś tam dwuletnie na przykład studia, to nie jest nauczyciel - to jest osoba, która wspiera taką osobę i to jest odpowiednie takie wykształcenie, natomiast moglibyśmy się zastanowić właściwie jak my możemy to zrealizować w Polsce, to nie musi być koniecznie osoba, która ma wyższe wykształcenie natomiast no absolutnie musi przejść porządne, profesjonalne przygotowanie właśnie do tego, żeby stać się asystentem edukacyjnym... przedstawiciel instytucji oświaty).
- Osobną kwestię stanowi także **słabość szkolnictwa ustawicznego**.

W kolejnych częściach niniejszego rozdziału szczegółowo omawiamy ofertę dla osób niepełnosprawnych i bariery w tym obszarze.

4.4.1 Ocena możliwości i oferty w zakresie kształcenia szkolnego

W państwach Unii Europejskiej można wyróżnić trzy główne modele organizacji szkolnictwa dla osób niepełnosprawnych¹². Model „jednej ścieżki” dotyczy tych krajów, w których dzieci niepełnosprawne (poza znikomymi wyjątkami) kształcą się razem z innymi dziećmi w głównym nurcie edukacji – tego typu modele spotykamy m.in. w Hiszpanii, Włoszech, Portugalii i Szwecji. Model „dwóch ścieżek” zakłada z kolei istnienie dwóch odrębnych systemów edukacyjnych: nurtu głównego oraz szkolnictwa specjalnego – taki model działa w Belgii, Holandii czy na Łotwie. Trzeci model – „wielu ścieżek”, funkcjonujący obok Polski m.in. w takich krajach jak Niemcy, Francja, Austria czy Wielka Brytania, zamiast jednego rozwiązania oferuje różne koncepcje łączące elementy obu wcześniejszych systemów.¹³

Funkcjonujący obecnie w Polsce system kształcenia zakłada istnienie szkół integracyjnych – placówek z głównego nurtu, szkół ogólnodostępnych dostosowanych do potrzeb osób niepełnosprawnych. Niezależnie od nich działają także szkoły specjalne, do których uczęszczają uczniowie o specjalnych potrzebach edukacyjnych. Do nauki w takiej szkole dziecko musi otrzymać skierowanie. Ponadto istnieje też możliwość kształcenia indywidualnego poza szkołą.

4.4.1.1 System kształcenia powszechnego i integracyjnego – edukacja włączająca

Modelem, który większości opinii naszych rozmówców, jest dla rehabilitacji społecznej i zawodowej najlepszym rozwiązaniem – sprzyja wyrównywaniu szans edukacyjnych oraz integracji społecznej, jest model

¹² Mamy tu na myśli szkolnictwo od poziomu podstawowego do ponadgimnazjalnego, z wyłączeniem szkolnictwa wyższego

¹³ Przybysz A., *Niepełnosprawni w systemie oświatowym UE*

w ramach, którego większość niepełnosprawnych uczniów kształci się w normalnych szkołach. „Dzieci niepełnosprawne, które uczą się w szkołach z pełnosprawnymi rówieśnikami, w większym stopniu rozwijają swoje społeczne i zawodowe umiejętności, które są potrzebne w codziennym życiu i na rynku pracy. Nauka w tej samej szkole jest nie tylko korzystna dla dzieci niepełnosprawnych, ale także dla ich pełnosprawnych kolegów. Pozwala im lepiej rozumieć, że osoby z niepełnosprawnością mają prawo do pełnego uczestnictwa i równości w społeczeństwie. Szkolnictwo integracyjne jest więc najskuteczniejszym środkiem budowania solidarności między dziećmi o specjalnych potrzebach i ich rówieśnikami.”¹⁴

Badania prowadzone w polskich szkołach po reformie systemu edukacji w końcu lat 90-tych. wskazały, iż warunki w szkole ogólnodostępnej znacznie lepiej stymulują rozwój uczniów upośledzonych w stopniu lekkim, niż ma to miejsce w szkołach specjalnych.¹⁵ Na **zalety włączającego systemu nauczania** wobec systemu specjalnego zwracali także uwagę nasi rozmówcy, zarówno eksperci, jak i sami niepełnosprawni. Ci pierwsi koncentrowali się przede wszystkim na **skuteczności tego typu edukacji z punktu widzenia późniejszego radzenia sobie w życiu.**

- Dobrze ujmuje to przedstawiciel jednej z organizacji pozarządowych, sam będący osobą niepełnosprawną. *Ja też jestem za tym, bo to jest właśnie ta normalność. Jesteśmy w tych samych szkołach, potem wracamy do domu, jesteśmy na podwórku. Rośniemy z tym i potem rzeczywiście stajemy się nie wiem, szefami placówek szkolnych, stajemy się szefami różnych instytucji i wtedy nie boimy się niepełnosprawnych, bo my się znamy, bo myśmy się razem kształcili, bawili, rośli, itd. A jak jesteśmy wyodrębnieni, tak? To ma sens, oczywiście, ja też jestem za tym. Taki powinien być kierunek... przedstawiciel organizacji pozarządowej*
- Przedstawiciel instytucji rynku pracy zwraca z kolei uwagę na większą zaradność osób kończących szkoły integracyjne. *Myszę, że umiejętności społecznych bardziej brakuje, często są pod wpływem rodziców, tu nawet rodzic jest niepotrzebny, ale przychodzi, o niepełnosprawności intelektualnej, to jest tam w jakiś sposób zrozumiałe...ale głusi chyba rzadziej ale też czasami przychodzą z rodzicami, to znaczy jedno, co mogą powiedzieć, jeżeli kończyli szkoły masowe nie specjalnie się różnią od osób zdrowych... przedstawiciel instytucji rynku pracy*

Osoby niepełnosprawne **mocno akcentowały zaś fakt przebywania z osobami pełnosprawnymi:**

- *A dlatego, że wydaje mi się, że ludzie zdrowi oswajają się z naszą niepełnosprawnością. A jeżeli byśmy się uczyli w takich szkołach, gdzie są tylko niepełnosprawni, no to jest taki tylko zamknięty nasz krąg, czyli nie wychodzilibyśmy na zewnątrz, nie stykalibyśmy się z ludźmi zdrowymi..... niepełnosprawność słuchowa, wiek do 29 lat, status zawodowy: bierna zawodowo*

Z drugiej strony szkolnictwo **integracyjne w formie, w której obecnie funkcjonuje w Polsce dalekie jest od ideału**, a rzeczywistość odbiega znacząco od zamierzeń autorów reformy. Eksperci, z którymi rozmawialiśmy zwracali tutaj uwagę, iż wiele szkół integracyjnych nie jest przygotowanych do pracy z niepełnosprawnymi, co w efekcie prowadzi do gorszego poziomu nauczania. Podkreślano również, iż źle rozumiana, czy też „zaniedbana” integracja **prowadząc do wtórnej segregacji** (niepełnosprawni gorsi uczniowie spychani są na margines przez nauczycieli, rodziców i innych uczniów), może przynieść skutki wręcz odwrotne do zamierzonych.

- *... nie jest to dobre w polskim wydaniu przede wszystkim z powodu braku kwalifikacji nauczycieli i to jest chyba najgorsza rzecz, która się dzieje w polskiej oświacie, ponieważ w szkołach ogólnodostępnych nie są przygotowani do przyjęcia i do uczenia osób niepełnosprawnych. Kiedy analizowałam tematy kształcenia nauczycieli w szkołach wyższych okazuje się, że dział poświęcony pracy z osobą niepełnosprawną to jest dosłownie kilkanaście godzin zajęć, które nie mają żadnych praktyk, nie ma właściwie żadnego kontaktu z osobami niepełnosprawnymi. Jest olbrzymi lęk ze strony nauczycieli, który po prostu powoduje to, że oni się właściwie każdego niepełnosprawnego boją, albo do tych niepełnosprawnych zaliczają również na przykład, no człowieka, który ma cukrzycę.. przedstawiciel instytucji oświaty*

¹⁴ Tamże

¹⁵ Osiecka J., *Kształcenie osób niepełnosprawnych w Polsce – stan obecny i perspektywy*. Badano osoby z upośledzeniem umysłowym w stopniu lekkim uczące się w klasach integracyjnych szkół masowych, oraz w szkołach specjalnych. Uczniowie z tych pierwszych placówek uzyskiwali lepsze rezultaty w nauce języka polskiego i znacznie lepsze w nauce matematyki.

- .. dochodzi do paradoksalnych sytuacji - jeśli mamy w klasie integracyjnej taką rozpiętość niepełnosprawności, że nie ma szansy na to, żeby ta edukacja była prawidłowa. Każdy ma inne potrzeby (...)to powoduje totalny chaos... przedstawiciel instytucji oświaty
- to zależy też od uczniów – są osoby, które nadają się do integracji, doskonale się tam sprawdzają, i bardzo dobrze funkcjonują – ale także osoby, które do tej integracji się nie nadają. To nie może być tak, że mają być tylko szkoły specjalne, albo tylko integracyjne, „likwidujemy specjalne”. Muszą istnieć takie i takie szkoły...przedstawiciel instytucji oświaty

Wypowiedzi te potwierdzają badania Instytutu Spraw Publicznych, wedle których szkoły nie są przygotowane do pracy z niepełnosprawnymi (brak odpowiedniej wiedzy i umiejętności pedagogów, przeciążenie nauczycieli zadaniami i ograniczone środki finansowe szkół) – traktują więc tych uczniów jako przypadki trudne i przejawiają tendencję do ich marginalizacji: „Szkoła »radzi« sobie z problemami edukacyjnymi osób niepełnosprawnych poprzez obniżanie kryteriów i wymagań, a także wypychanie na zewnątrz – do szkół specjalnych. (...) **W efekcie młodzi niepełnosprawni uzyskują gorszą wiedzę, silnie skorelowaną z poczuciem niższej wartości i mniejsze szanse na poradzenie sobie z trudnościami życiowymi. Tworzy się u nich zaczątek postaw biernych i roszczeniowych.** W dużej mierze dalsza ich trajektoria szkolna jest już wtedy zdeterminowana”.¹⁶ Na kwestie te zwracali również uwagę sami niepełnosprawni:

- *Bo normalnym dzieciom to przeszkadza, że dzielą się z niepełnosprawnymi... niepełnosprawność słuchowa, wiek do 29 lat, status zawodowy: uczeń szkoły integracyjnej*
- *Bo ja tutaj widzę... z wnuczką mam porównanie... chodziła do integracyjnej szkoły, było jej bardzo ciężko, bo wiele rzeczy nie rozumiała, więc tam chodziła do 3 klasy, od 4 tutaj na Grzegorzeckiej. Teraz jest ona cała szczęśliwa, początkowo się wahała, bo trochę się krępowała, bo nie zna, bo nowe otoczenie, bo to tak jest, a w tej chwili mówi żeby już się nie zamieniła. Jest jej lżej, bo jest wśród swoich, bo rozumie i nauka jej idzie bardzo dobrze... niepełnosprawność słuchowa, wiek 30-49 lat, pracująca*

W tym kontekście coraz częściej mówi się o koncepcji **edukacji włączającej**, na co zwracali uwagę nasi eksperci:

- *Szkoła masowa powinna widzieć takie dzieci, dziecko powinno chodzić do tej szkoły, która jest dla niego właściwą, dla jego miejsca zamieszkania. I wtedy rzeczywiście mamy do czynienia z taką rzeczywistą integracją, tam gdzie dziecko niepełnosprawne musi się zmierzyć z własną niepełnosprawnością w otoczeniu takim, w jakim przyjdzie mu potem żyć jako dorosłej osobie. I to jest chyba warunek niezbędny do tego aby nauczyć się jakby funkcjonować w relacjach z innymi osobami w takim zwykłym środowisku. Bo jeżeli my funkcjonujemy w dzieciństwie zawsze w środowisku jakoś specjalnym to nie będziemy umieli funkcjonować w środowisku zwykłym, także w środowisku zatrudnienia, wtedy kiedy będziemy dorośli... przedstawiciel administracji państwowej*

Głównymi celami edukacji włączającej jest zapewnienie osobie niepełnosprawnej możliwości edukacji w najbliższej jej placówce, czy jakiegokolwiek innej, którą sobie wybierze, umożliwienie tego, aby dziecko niepełnosprawne czuło się pełnoprawnym członkiem społeczności klasowej, a nauczyciel prowadzący czuł się za nie odpowiedzialny. Włączanie zakłada też, że liczba dzieci z niepełnosprawnością w klasie ma odpowiadać liczbie takich dzieci w społeczeństwie, czyli na 30 uczniów powinno przypadać maksymalnie 1-2 dzieci z niepełnosprawnościami, a nie 3-5 na 20, jak w placówkach integracyjnych. Idea ta, pomimo, iż z powodzeniem realizowana jest w wielu krajach (USA, Wielka Brytania, Włochy) w Polsce wywołuje wiele emocji i kontrowersji. **Jej przeciwnicy podkreślają, iż polskie szkoły nie są przygotowane do przyjęcia niepełnosprawnych uczniów i nie ma na to pieniędzy** – brakuje kompetentnych kadr, konieczne byłoby odejście od tradycyjnego sposobu prowadzenia lekcji i przejście na bardziej otwarty i elastyczny. Wreszcie szkoły musiałyby poczynić ogromne inwestycje w dostosowanie budynków i materiałów edukacyjnych. Zwracali na to uwagę eksperci.

- *... powinno iść w tym kierunku, że niepełnosprawni powinni być po prostu w szkołach masowych, tam gdzie kształcą się w ogóle młodzież. Ale póki co, póki budujemy ten system i*

¹⁶ Bartkowski J., *Między stygmatyzacją a odrzuceniem. System szkolny a przygotowanie zawodowe młodych osób niepełnosprawnych*, [w:] Giermanowska E. (red.), *Młodzi niepełnosprawni – aktywizacja zawodowa i nietypowe formy zatrudnienia*, ISP, Warszawa 2007, s.223

w takiej szkole jest, nie wiem piątka tych dzieci, no to teraz przystosowanie wszystkich klas, wszystkich pracowni dla tych pięciorga dzieci, to jest ogromnie kosztowne i wydaje mi się, że tylko z tego wynikają te szkoły zintegrowane, żeby w ogóle rozpocząć kształcenie integracyjne, ale kierunek generalnie jest dobry. Choć nie jestem za tym, żeby to były wyodrębnione jakieś klasy, czy w ogóle szkoły. Rzeczywiście, jeśli chcemy pracować nad zmianą mentalności w społeczeństwie, to szkolnictwo, to niepełnosprawni powinni być w szkołach masowych. To prawda. Tylko czy nas dzisiaj na pewno na to stać?... przedstawiciel organizacji pozarządowej.

Rzeczywistość w dużej mierze potwierdza te obawy. W 2006 wedle statystyk MEN w szkołach ogólnodostępnych uczyło się prawie 68 tys. dzieci z orzeczeniem o potrzebie kształcenia specjalnego. Jak pokazuje jednak poniższa tabela, przede wszystkim byli to uczniowie o lekkim, czy też umiarkowanym stopniu niepełnosprawności. Dla porównania do szkół powszechnych uczęszczało tylko 464 uczniów niesłyszących w porównaniu do 4588 uczniów słabo słyszących.

Tabela 22 Uczniowie niepełnosprawni w szkolnictwie powszechnym

Rodzaj niepełnosprawności	Liczba uczniów
Uczniowie z niepełnosprawnością sprzężoną	7405
Uczniowie niewidomi	110
Uczniowie słabo widzący	3467
Uczniowie niesłyszący	464
Uczniowie słabo słyszący	4588
Uczniowie z upośledzeniem umysłowym w lekkim stopniu	24049
Uczniowie z upośledzeniem umysłowym w stopniu umiarkowanym lub znacznym	5981
Uczniowie z niepełnosprawnością ruchową	6116
Uczniowie niedostosowaniu społecznie	649
Uczniowie zagrożeni niedostosowaniem społecznym	1351
Uczniowie zagrożeni uzależnieniem	532
Uczniowie z zaburzeniami zachowań	4835
Uczniowie z autyzmem	1012
Uczniowie przewlekle chorzy	6756
Uczniowie z zaburzeniami psychicznymi	543
Ogółem	67858

Prawo do kształcenia w szkołach powszechnych osoby niepełnosprawne zyskały dopiero w 1991 roku, a w 2005 (w myśl rozporządzenia MENiS z dnia 18.01.2005 w sprawie organizacji kształcenia, wychowania i opieki dla dzieci i młodzieży niepełnosprawnej oraz niedostosowanej społecznie w specjalnych przedszkolach, szkołach i oddziałach oraz ośrodkach.) Dyrektorzy zostali zobowiązani do zorganizowania niepełnosprawnym uczniom odpowiednich warunków zgodnie z zaleceniami zawartymi w orzeczeniu o potrzebie kształcenia specjalnego oraz do dostosowania programu do indywidualnych potrzeb i możliwości ucznia. W gestii dyrektora jest również zadbanie, poprzez właściwy nadzór, o relacje ucznia niepełnosprawnego ze środowiskiem rówieśniczym. Nie jest to jednak ani takie oczywiste, ani proste i często pozostaje jedynie formalnym zapisem. Dyrektorzy tłumaczą się brakiem specjalistów, niekompetencją nauczycieli, niekorzystnymi warunkami lokalowymi, niechętnie chcą się zmierzyć z nowymi wyzwaniami¹⁷. W ostateczności wszystko to skupia się na niepełnosprawnym, któremu często wbrew jego konstytucyjnym prawom w sposób bardziej lub mniej bezpośredni i „kulturalny” odmawia się nauki w szkole powszechnej lub też zaniżając wymagania „przepycha się” go z klasy do klasy.

4.4.1.2 System kształcenia specjalnego

Jak pokazują wyniki badań Głównego Urzędu Statystycznego w zakresie oświaty, zdecydowana większość osób niepełnosprawnych podejmuje edukację podstawową i ponadpodstawową w **systemie specjalnym**. I tak w

¹⁷ Bogucka J., Edukacja włączająca – jej cele, oczekiwania i rezultaty. Centrum Metodyczne Pomocy Psychologicznej – Pedagogicznej.

roku szkolnym 2007/2008 prawie połowa wszystkich uczniów niepełnosprawnych kształciła się w szkołach specjalnych. Udział szkolnictwa specjalnego w edukacji osób niepełnosprawnych systematycznie maleje (patrz Tabela 23), niemniej wciąż jest znaczący w szczególności na poziomie ponadpodstawowym i wynosi 71% (patrz Tabela 24).

Tabela 23 Liczba uczniów niepełnosprawnych w szkołach podstawowych i ponadpodstawowych

Uczniowie:	2003/2004	2004/2005	2005/2006	2007/2008
w szkołach specjalnych	98 635	100 156	96 763	90 121
w szkołach integracyjnych, z oddziałami integracyjnymi i w szkołach ogólnodostępnych	55 934	68 505	65 071	86 154

Źródło: Informacja Rządu RP o działaniach podejmowanych w 2004, 2005, 2006 oraz 2007 roku na rzecz realizacji postanowień uchwały Sejmiku RP z dn. 1 sierpnia 1997 r. „Karta praw osób niepełnosprawnych”. Dane za GUS.

Tabela 24 Uczniowie niepełnosprawni w szkołach ponadpodstawowych w roku szkolnym 2005/2006

Uczniowie:	Ogólnodostępne	Specjalne
Licea ogólnokształcące	4 746	1 159
Licea profilowane	1 768	769
Technika	1 646	1 016
Zasadnicze szkoły zawodowe	1 646	21 088
Razem	9 806	24 032

Źródło: Informacja Rządu RP o działaniach podejmowanych w 2004, 2005, 2006 oraz 2007 roku na rzecz realizacji postanowień uchwały Sejmiku RP z dn. 1 sierpnia 1997 r. „Karta praw osób niepełnosprawnych”. Dane za GUS.

Szkolnictwo specjalne, obok oczywistych zalet związanych z przystosowaniem do specyfiki kształcenia osób z różnymi deficytami (fachowa kadra, pomoce naukowe, dostosowany tryb nauki) ma również szereg wad, przesądających o jego losie w dłuższej perspektywie.

Po pierwsze, jak wynika z doświadczeń osób pracujących z niepełnosprawnymi na uczelniach¹⁸ **wielu absolwentów specjalnego systemu kształcenia nie jest w stanie sprostać wymaganiom rekrutacyjnym oraz późniejszym wymaganiom dydaktycznym:**

- *Te dzieci z ośrodków szkolno - wychowawczych niestety (...), Ale tam niewiele dzieci zdaje maturę, niewiele dzieci, w odniesieniu do zdrowej młodzieży. Nawet jak trafią na studia, to bardzo często są to dzieci nieporadne życiowo, tak stłamszone psychicznie. To jest jednak, co by nie mówić, system nakazowy, tak? Teraz wszyscy śpiewamy, teraz wszyscy siadamy w kółeczko i to nie sprzyja normalnemu rozwojowi dziecka. Dzieci potrzebują bliskości, rodzeństwa, rodziców, grupy rówieśniczej zdrowych dzieci. Wynika to z jednej strony z niższego poziomu nauczania w szkołach specjalnych, z drugiej natomiast z samej specyfiki tego typu szkół... Polski Związek Niewidomych*
- *Takie osoby też są i to są chyba w ogóle najtrudniejsi studenci, bo oni są i roszczeniowi i gdzieś tam społecznie nie potrafią sobie poradzić z nawiązaniem kontaktu, w najdrobniejszych typu jakieś zdobycie notatek, która to czynność wymagana z nawiązaniem kontaktu, jakiegoś bycia w tej społeczności studenckiej, oni sobie nie radzą i te osoby w konfrontacji często ze studiami z rzeczywistością studiów gdzie trzeba się zapisać na różne przedmioty, gdzie trzeba, tak naprawdę studenci wiedzą do kogo, kto jest lepszym "wykładowcą", kto jest na egzaminie bardziej jakby przyjaznym względem i wiadomo, te rzeczy jakby się nieformalnie załatwia, natomiast no te osoby są tak odizolowane od tego środowiska, same się jakby izolują, nie potrafią w nie wejść, że nie są w stanie sobie z tym poradzić, często gdzieś tam z tego powodu też zwyczajnie nie radzą sobie z uzyskaniem właściwej liczby punktów, zapisaniem się na wymagane przedmioty, w ogóle tych rzeczy nie są w stanie sobie pozbiierać, no i tak gdzieś przynajmniej na pierwszym roku studiów, takie osoby się wykruszają... przedstawiciel instytucji oświaty*
- *Nie radzę sobie z egzaminem, to mnie z niego zwolnijcie, bo przecież jestem niepełnosprawny, tak ja już tyle osiągnęłam i tu każdy dzień to jest walka, a tutaj egzaminy i jeszcze jeden profesor się uparł i w ogóle nie chce odpuścić, no to są takie postawy i często gdzieś na wstępie, jak się pytają o studia, to*

¹⁸ Pentor RI, styczeń 2008. Dane pochodzące z wywiadów pogłębionych realizowanych z osobami zajmującymi się niepełnosprawnymi studentami na uczelniach wyższych w ramach projektu *Psychospołeczne uwarunkowania aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych*.

pytają czy są jakieś ulgi dla osób niepełnosprawnych, także to widać od razu, albo ktoś przychodzi, to pierwsze słowa czy są miejsca dla niepełnosprawnych, co ja z tego będę miał? Także w tym naszym schemacie, jaki mamy w naszym kraju, to jest niestety dosyć typowe, wyuczona bezradność... przedstawiciel instytucji oświaty

W pewnym sensie **szkoły specjalne izolują od reszty społeczeństwa oraz stwarzają sztuczne poczucie bezpieczeństwa**. W specjalnych warunkach nauki osoby niepełnosprawne **nie nabywają odpowiednich kompetencji i umiejętności społecznych** koniecznych do bezproblemowego funkcjonowania w społeczności akademickiej. W konsekwencji, częściej przejawiają później postawy roszczeniowe, pozostają bierne wobec stawianych im wyzwań oraz gorzej radzą sobie w relacjach z wykładowcami i innymi pełnosprawnymi studentami.

Zdaniem autorów raportu ISP¹⁹ kształcenie w placówkach specjalnych **niesie ryzyko trwałej stygmatyzacji** ich wychowanków – uzyskania określonej etykiety społecznej, z którą trudno jest potem trafić na otwarty rynek pracy. W tym duchu wypowiedział się także jeden z naszych rozmówców, uczeń szkoły specjalnej - *No wady są takie, że jak komuś mówię, gdzie się uczę, to mówię, że w szkole dla osób niesłyszących i słabo słyszących, więc wtedy już ludzie wiedzą, że jestem niepełnosprawny. I trochę mnie to przekreśla jako osobę... niepełnosprawność słuchowa, wiek do 29 lat, uczeń szkoły specjalnej – a także przedstawiciel instytucji oświaty ... Nawet jak mnie gdzieś tam na ulicy zobaczą, moje były uczennice i nawet jak już związki pozakładają, to biegną i krzyczą: niech pani nie mówi, że ja ze specjalnej... przedstawiciel instytucji oświaty.*

Kolejnym problemem jest **nieadekwatność programów nauczania do potrzeb rynku pracy**, na co bardzo często wskazywali eksperci - *pozostają takie poziomy edukacji, które nie odzwierciedlają potrzeb rynku, dopiero teraz dojdzie, a zaczyna się reforma szkolnictwa zawodowego i lekkie przymiarki do zmian, które zresztą nie nastąpią natychmiast tylko chyba w 2012 dopiero są planowane... przedstawiciel instytucji oświaty.* Składają się na to dwa aspekty. Po pierwsze **dostępna dla niepełnosprawnych oferta kształcenia zawodowego rzadko odpowiada standardom współczesnej gospodarki opartej na wiedzy**, częściej zaś dominują w nim kierunki popularne jeszcze w poprzednim ustroju. I tak, analiza ofert warszawskich i poznańskich szkół specjalnych z całą mocą ukazuje słabość szkolnictwa specjalnego oferującego niepełnosprawnym mało przydatne zawody (introligator, krawiec, tapicer), mało „wyszukane” (sprzedawca, kucharz małej gastronomii, pracownik pomocniczy obsługi hotelowej), lub też mało perspektywiczne (piekarz, cukiernik, ślusarz, ogrodnik). Po drugie, co ważniejsze, **szkoły specjalne nie kształcą umiejętności niezbędnych do sprawnego poruszania się po rynku pracy** – przede wszystkim przedsiębiorczości, otwartości na zmiany, umiejętności adaptacji i przystosowania do realizacji nowych zadań, lecz raczej utrwalają brak samodzielności i roszczeniowość. Poniżej wypowiedź ilustrująca tę opinię:

- *Nie no, było dużo właśnie takich osób, jak ja, więc byliśmy taką grupą, która się razem jakoś tam wspierała. Zawsze byliśmy razem. Nie, właściwie nie było żadnych problemów. I nauczyciele byli fajni. Nauczyłam się robić swetry, ale nie mogę pracować w tym zawodzie, bo nie ma takiego zapotrzebowania, nie wiem co mogłabym robić... niepełnosprawność słuchowa, wiek do 29 lat, bierna zawodowo.*

Problemem, w perspektywie szkolnictwa integracyjnego, czy też włączającego jest również, na co zwracali uwagę nasi rozmówcy, **brak fachowo przygotowanej kadry nauczycielskiej**:

- *.. natomiast nie jest to dobre w polskim wydaniu przede wszystkim z powodu braku kwalifikacji nauczycieli i to jest chyba najgorsza rzecz która się dzieje w polskiej oświacie ponieważ w szkołach ogólnodostępnych nie są przygotowani do przyjęcia osób i do uczenia osób niepełnosprawnych. Kiedy analizowałam tematy kształcenia nauczycieli w szkołach wyższych okazuje się, że dział poświęcony pracy z osobą niepełnosprawną to jest dosłownie kilkanaście godzin zajęć, które nie ma żadnych praktyk nie ma właściwie żadnego kontaktu z osobami niepełnosprawnymi jest olbrzymi lęk ze strony nauczycieli który po prostu powoduje to, że oni się właściwie każdego niepełnosprawnego boją, albo tych niepełnosprawnych zaliczają również na przykład no człowieka który ma cukrzycę... przedstawiciel instytucji oświaty*
- *...Nie ma żadnego przymusu dostosowywania się do rynku pracy, choć wypadaloby, prawda. Nie kształcić ludzi jako klientów urzędu pracy. Poza tym każda zmiana wiąże się też z tym, że trzeba zmienić*

¹⁹ Bartkowski J., Między stygmatyzacją a odrzuceniem. System szkolny a przygotowanie zawodowe młodych osób niepełnosprawnych, [w:] Giermanowska E. (red.), Młodzi niepełnosprawni – aktywizacja zawodowa i nietypowe formy zatrudnienia, ISP, Warszawa 2007

specjalistów, czyli mieć odpowiednią osobę o bardzo wysokich kwalifikacjach, jeśli chodzi o szkolnictwo zawodowe. To musi być osoba, która jest mistrzem w zawodzie danym. Plus jeszcze do tego musi być nauczycielem z wyższym wykształceniem. Niewiele jest takich osób... przedstawiciel instytucji oświaty

Dziś pedagogika specjalna oferowana jest studentom jedynie na ośmiu uczelniach w kraju, przy czym niektóre specjalizacje, tak jak np. tyflopädagogika np. tylko na dwóch. Tymczasem w opinii ekspertów w ramach każdego studiów pedagogicznych studenci powinni mieć co najmniej jeden przedmiot związany z pracą z uczniami o specjalnych potrzebach edukacyjnych, w tym co najmniej kilka godzin zajęć praktycznych – bezpośredniego kontaktu z taką młodzieżą. W ten sposób każdy „zwykły” nauczyciel szkoły powszechnej będzie, choć w podstawowym stopniu, przygotowany do pracy z uczniem niepełnosprawnym – a w chwili obecnej trzeba w tym celu skończyć specjalne studia.

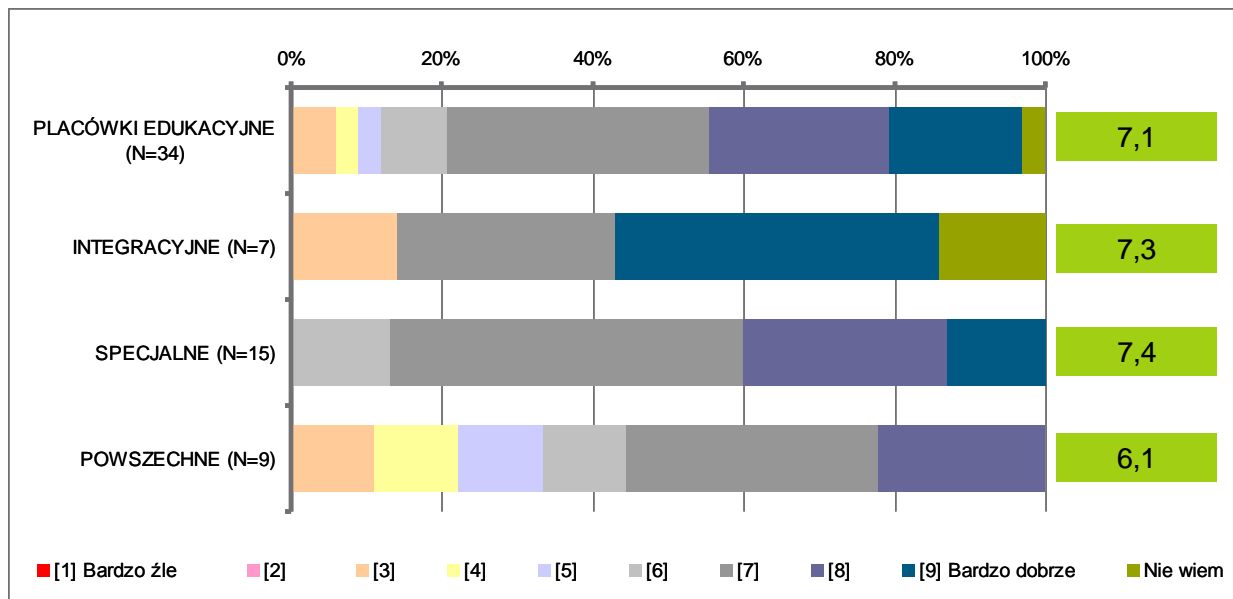
Wady i zalety specjalnego i integracyjnego systemu oświaty dobrze podsumowuje wypowiedź jednego z ekspertów: *po usilnych staraniach rodziców, jak zwykle rodzice dzieci niepełnosprawnych są bardzo zdeterminowani, więc w końcu takie dziecko trafia do szkoły masowej, niestety bardzo często jest tak, że ten rozwój edukacyjny jest dużo gorszy w klasie, są mniejsze wyniki w nauce, dlatego, że nie ma tego profesjonalnego wsparcia. Ale dziecko jest w dużo lepszej kondycji emocjonalnej, czyli odrywanie tych dzieci od swojego środowiska, od rodziny ma też bardzo duży ujemny wpływ. Dzieci z kolei w ośrodkach szkolno-wychowawczych, na pewno lepiej są... mają pracownie, mają sprzęt, mają specjalistyczną kadrę, więc mają szanse na zdobycie większej wiedzy. Natomiast ich ogólny stan emocjonalny, czy psychiczny jest dużo gorszy, niż tych dzieci w szkołach masowych... przedstawiciel organizacji pozarządowej.*

4.4.1.3 Warunki w zakresie edukacji i kształcenia osób niepełnosprawnych w ocenie przedstawicieli placówek edukacyjnych

Warto w tym miejscu porównać perspektywę ekspertów uzyskaną w badaniach jakościowych z oceną warunków w zakresie edukacji i kształcenia dokonaną przez placówki edukacyjne uczestniczące w badaniach ilościowych. Choć porównanie to jest mocno ograniczone – próba przebadanych placówek edukacyjnych jest zbyt mała, by pozwolić na generalizację wyników, oraz zawiera wyłącznie takie placówki, gdzie uczyły się dzieci niepełnosprawne (a więc niejako z konieczności są to instytucje, które zmierzyły się z problemem w rzeczywistości), to jednak pewne ogólne tendencje można tutaj zaobserwować. Oczywiście ocena ta wypada zdecydowanie lepiej, niż obraz całości systemu edukacji osób niepełnosprawnych, ale ma to również związek z efektem poprawności społecznej – w badaniach poświęconych osobom niepełnosprawnym trudno jest przyznać się do braków czy problemów, trudno też oceniać swoją instytucję źle.

Szkoły powszechne relatywnie słabiej, niż specjalne i integracyjne, oceniły panujące w nich warunki nauczania, pod względem dostosowania do potrzeb osób niepełnosprawnych. Najlepiej pod tym względem oceniają swoje szkoły placówki integracyjne, wśród których 43% przyznało nawet, że warunki nauczania są bardzo dobrze dostosowane do potrzeb osób niepełnosprawnych.

Rysunek 31. Ocena szkoły i warunków nauczania, pod względem dostosowania do potrzeb osób niepełnosprawnych



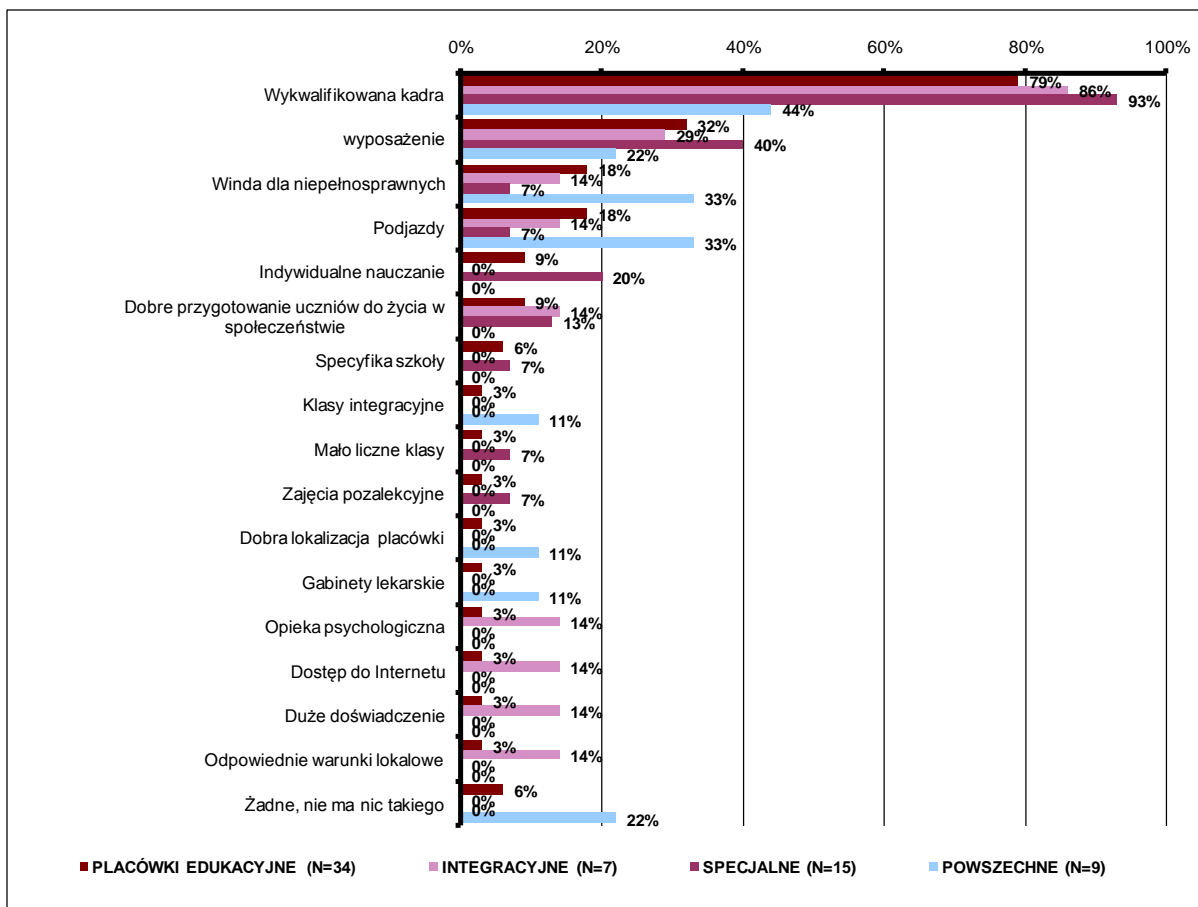
Wyniki wskazują, iż szkoły integracyjne i specjalne są lepiej przystosowane pod względem wyposażenia i rozwiązań edukacyjnych do potrzeb osób niepełnosprawnych. Szkoły integracyjne i specjalne, które najlepiej oceniły dostosowanie swoich warunków nauczania dla osób niepełnosprawnych, jako swoje mocne strony wymieniały przede wszystkim wykwalifikowaną kadrę. W szkołach specjalnych niepełnosprawni mają również do dyspozycji odpowiednie wyposażenie, indywidualne nauczanie, małe liczebnie klasy i zajęcia pozalekcyjne. Mocną stroną szkół integracyjnych jest opieka psychologiczna, dostęp do Internetu, dobre warunki lokalowe, a także duże doświadczenie.

Szkoły specjalne przyznawały, że do ich słabych stron należy głównie brak odpowiednich warunków lokalowych, brak finansów, brak podręczników oraz słaba współpraca z rodzicami.

Szkoły powszechne, które naj słabiej oceniły dostosowanie swoich warunków nauczania do potrzeb osób niepełnosprawnych, przyznawały, że borykają się z barierami architektonicznymi, brakiem wind, brakiem sprzętów pomocniczych, brakiem pomocy dla nauczycieli. Słabą stroną tych placówek są również wydłużone godziny pracy oraz liczne klasy. Nie wymieniano natomiast problemów finansowych.

Szkoły integracyjne uznawały najczęściej, że nie mają słabych stron. Jeżeli wymieniano jakieś wady, to były to braki kadrowe, słabe wsparcie psychologiczne, brak programów wspomagających czy też brak środków finansowych.

Rysunek 32. Mocne strony placówek z punktu widzenia nauczania osób niepełnosprawnych

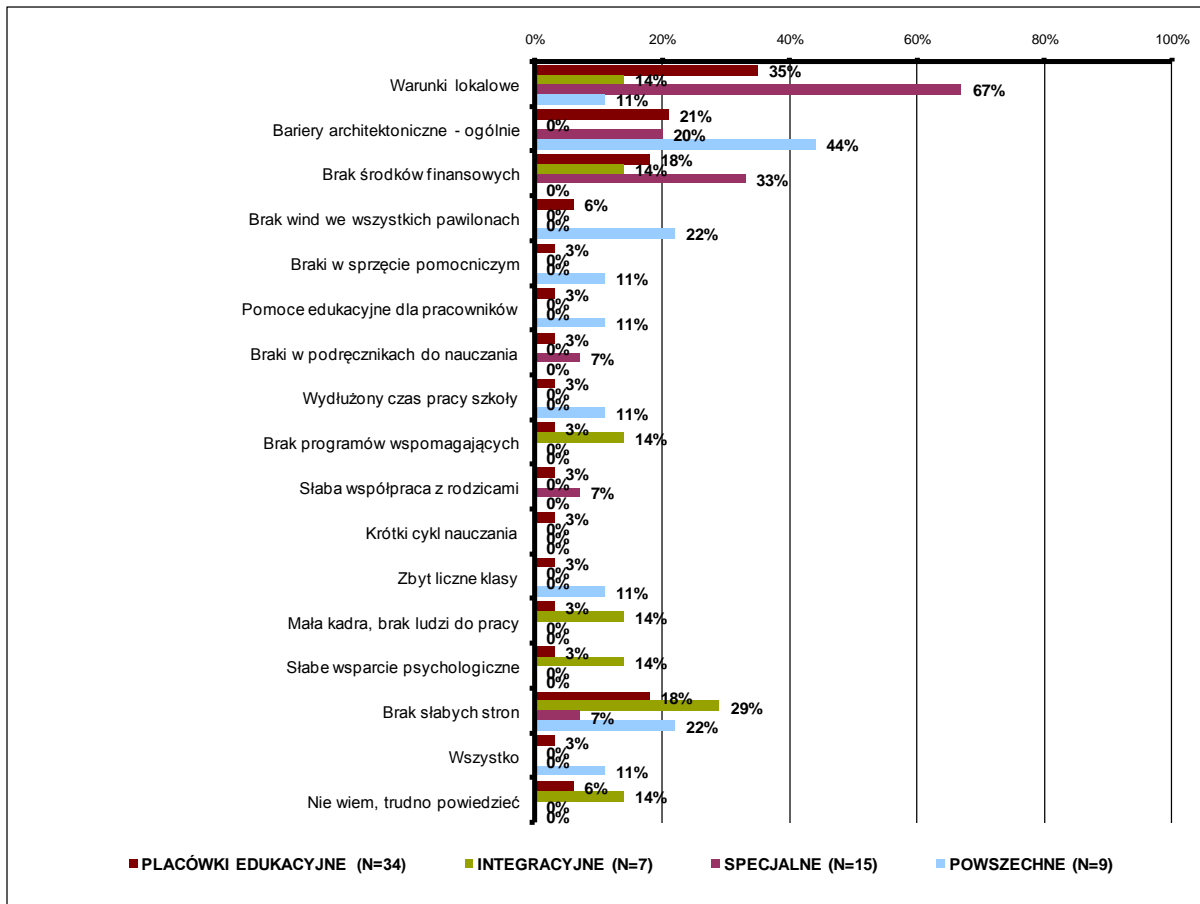


Szkoły integracyjne relatywnie najlepiej oceniły swoje przygotowanie do nauczania osób niepełnosprawnych pod względem dostosowania warunków nauczania, wyposażenia w sprzęty konieczne do nauczania osób niepełnosprawnych, dostępności materiałów dydaktycznych w formie alternatywnej, a także dostosowania architektonicznego. Nieco słabiej, w porównaniu do pozostałych placówek, szkoły integracyjne wypadły pod względem przygotowania kadry pedagogicznej oraz liczby zatrudnionych pedagogów specjalnych. Przedstawiciele szkół integracyjnych nisko ocenili również swoje przygotowanie pod względem liczby zatrudnionych psychologów.

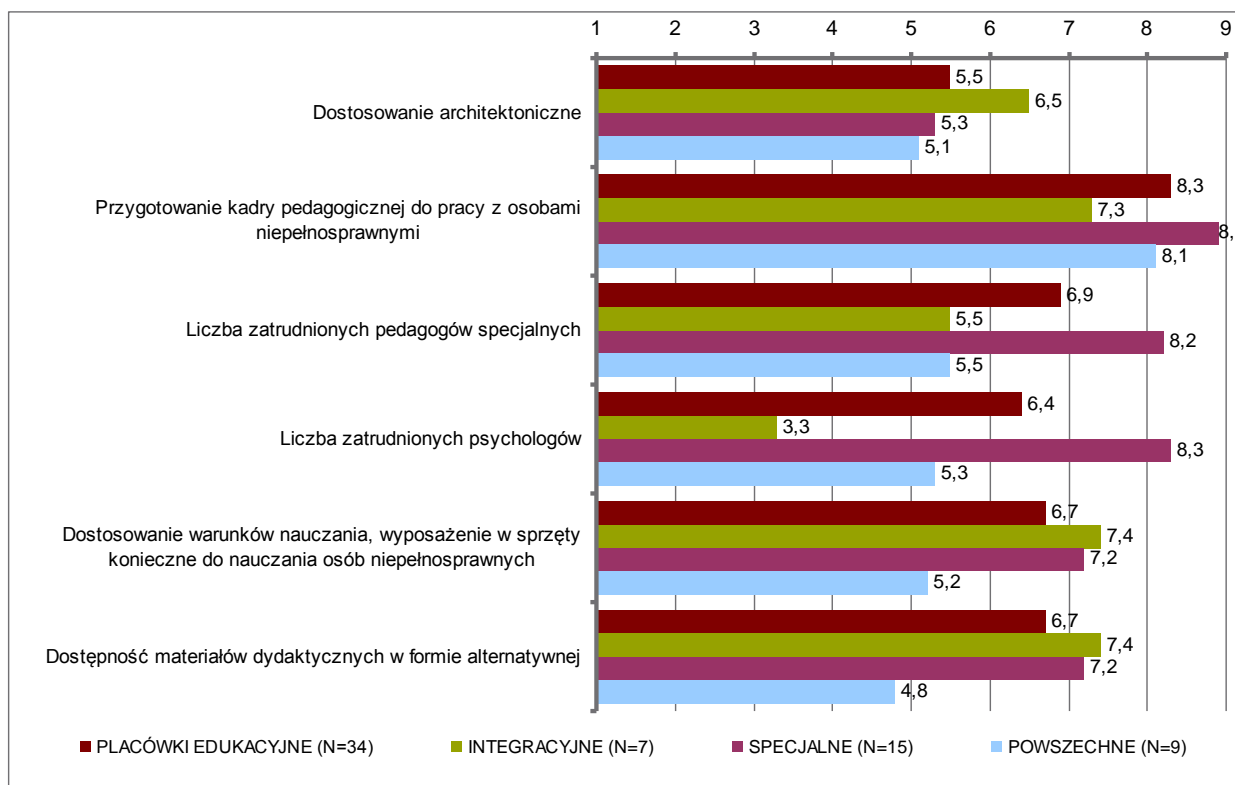
Szkoły specjalne bardzo dobrze oceniły przygotowanie swojej kadry pedagogicznej do pracy z osobami niepełnosprawnymi. Mają odpowiednią liczbę pedagogów specjalnych, a także psychologów. Dobrze oceniły również dostosowanie warunków nauczania, wyposażenie w konieczne sprzęty oraz dostępność materiałów w formie alternatywnej, słabiej zaś dostosowanie architektoniczne.

Placówki powszechne pod względem przygotowania do nauczania osób niepełnosprawnych wypadły naj słabiej spośród badanych szkół. Najlepiej oceniły one przygotowanie swojej kadry pedagogicznej. Słabiej jednak przygotowane są pod pozostałymi względami.

Rysunek 33. Słabe strony placówek z punktu widzenia nauczania osób niepełnosprawnych



Rysunek 34. Ocena przygotowania placówek edukacyjnych do nauczania osób niepełnosprawnych, skala [1] b. źle, [9] b. dobrze

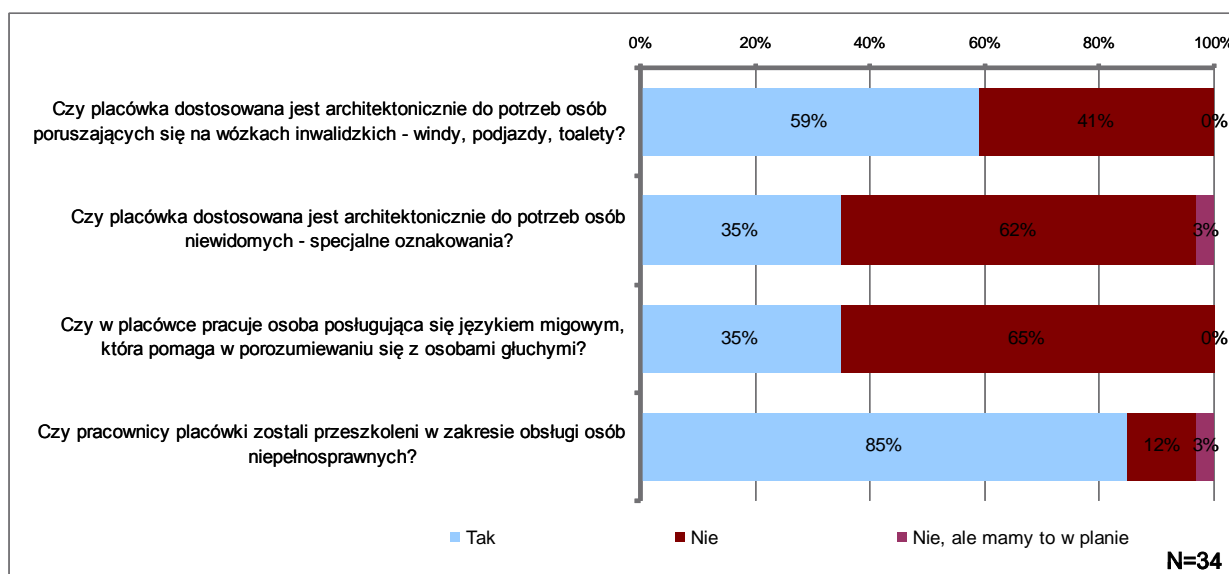


Potwierdza się także myślenie o osobach niepełnosprawnych niemal wyłącznie pod kątem ruchowych ograniczeń sprawności (stereotyp niepełnosprawnego jako osoby na wózku) – najłatwiej jest o dostosowanie architektoniczne obiektów, natomiast wyposażenia potrzebnego dla innych typów niepełnosprawności brakuje.

Badane placówki edukacyjne są ogólnie najlepiej dostosowane do potrzeb osób poruszających się na wózkach inwalidzkich. 59% badanych szkół przyznało, że posiada windy, podjazdy, toalety dla takich osób. Jednak nadal w 41% placówkach nie ma takich udogodnień. Badane szkoły są natomiast rzadko dostosowane architektonicznie do potrzeb osób niewidomych, a także na ogół nie zatrudniają osoby posługującej się językiem migowym.

W większości badanych szkół pracownicy zostali przeszkoleni w zakresie obsługi osób niepełnosprawnych.

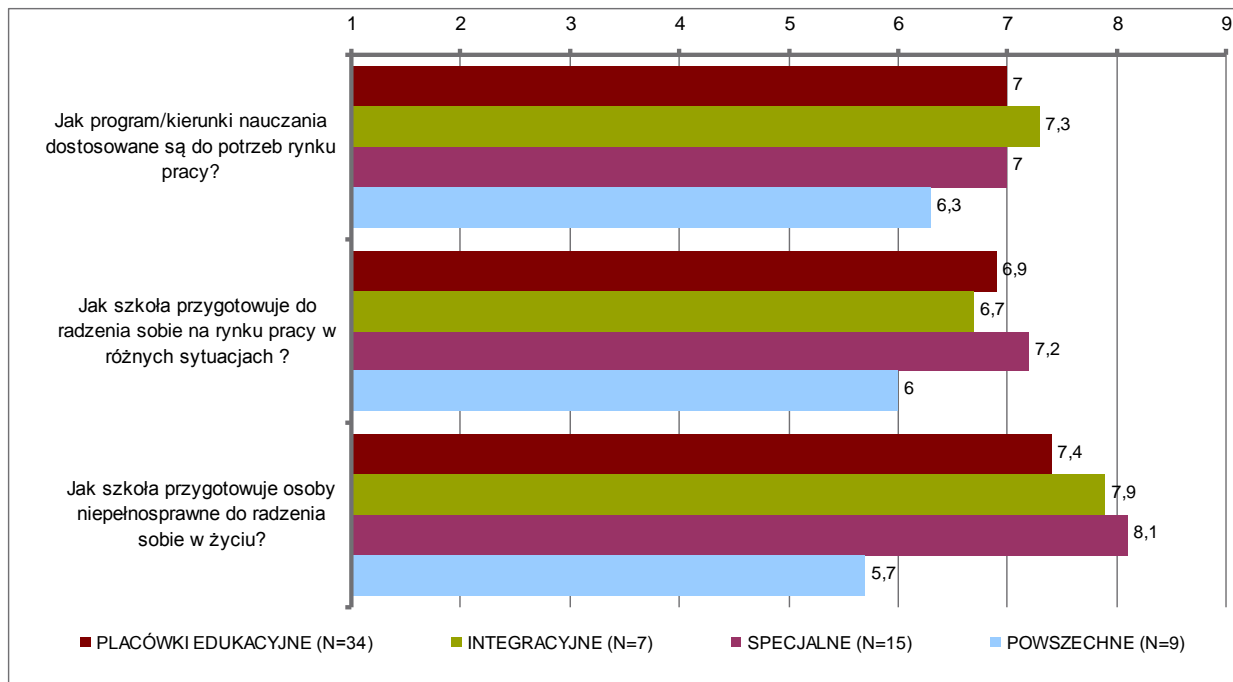
Rysunek 35. Dostosowanie placówek edukacyjnych do potrzeb osób niepełnosprawnych



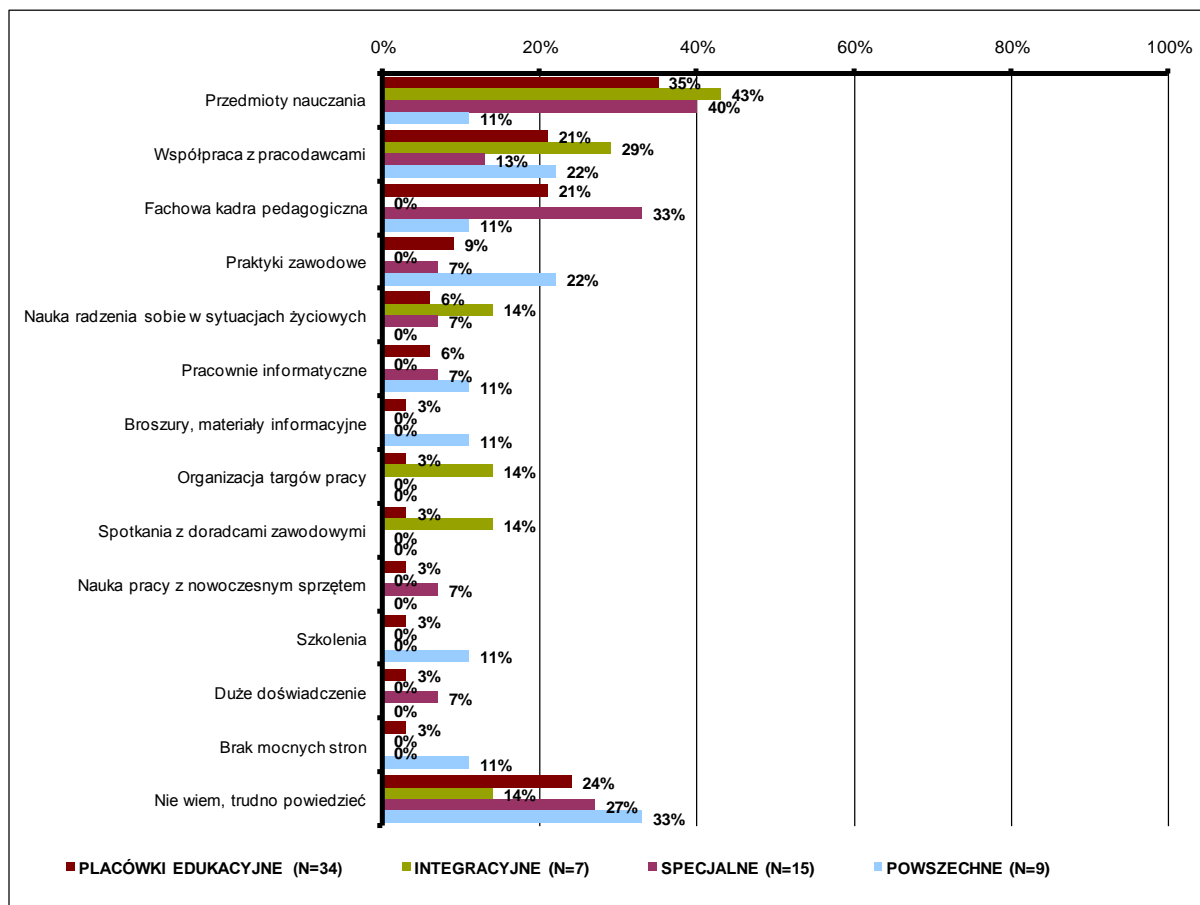
Ważnym elementem edukacji szkolnej jest – jak podkreślano już wcześniej, potrzeba nauczania umiejętności „miękkich”, powiązanych z funkcjonowaniem na rynku pracy, ale też z motywacją do dalszego kształcenia. Również pod tym kątem badane placówki edukacyjne wystawiają sobie pozytywne oceny, i znów najgorzej wypadają szkoły powszechne. Najniżej oceniły one dostosowanie swojego programu nauczania do potrzeb rynku pracy, przygotowywanie do radzenia sobie na rynku pracy w różnych sytuacjach, a także przygotowywanie osób niepełnosprawnych do radzenia sobie w życiu. Lepiej pod tym względem oceniły się szkoły integracyjne i specjalne.

Mocną stroną placówek integracyjnych i specjalnych w przygotowaniu uczniów do wymogów rynku pracy są przedmioty nauczania. Szkoły integracyjne ponadto współpracują z pracodawcami, uczą jak radzić sobie w sytuacjach życiowych, organizują targi pracy oraz spotkania z doradcami zawodowymi. Szkoły specjalne natomiast posiadają fachową kadrę pedagogiczną, duże doświadczenie i uczą pracy z nowoczesnym sprzętem. Szkoły powszechne, które oceniły najgorzej dostosowanie swojego nauczania do wymogów rynku pracy, uważały, że pod tym względem do ich mocnych stron może należeć współpraca z pracodawcami, organizacja praktyk zawodowych, posiadanie pracowni informatycznych oraz szkolenia.

Rysunek 36. Ocena nauczania w placówkach pod kątem dostosowania do potrzeb rynku pracy, skala [1] bardzo źle, [9] bardzo dobrze



Rysunek 37. Mocne strony placówek z punktu widzenia przygotowania uczniów do wymogów rynku pracy.



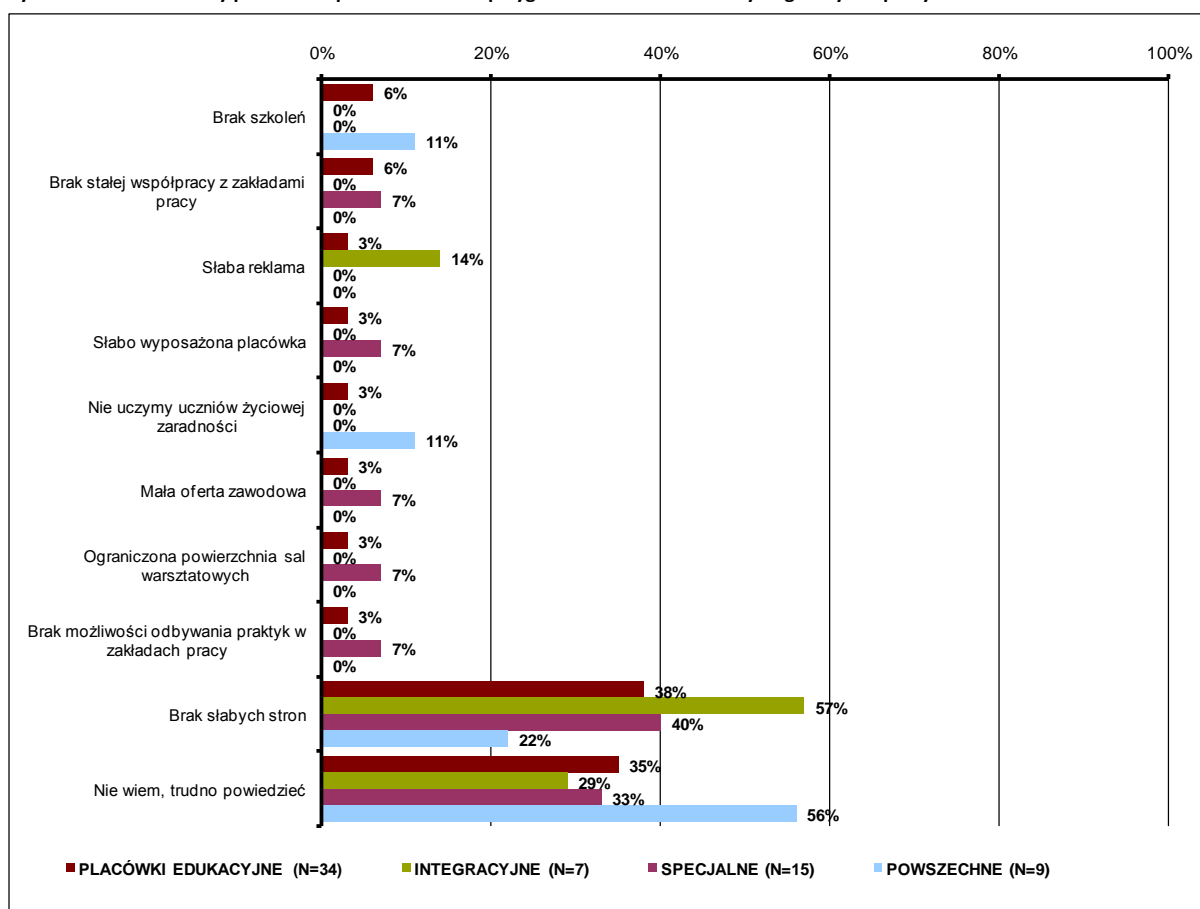
Warto w tym miejscu podkreślić, iż jako wyraz słabości systemu edukacji można pochytywać fakt, iż placówki edukacyjne nie zdają sobie sprawy z niskiej jakości przygotowania do funkcjonowania na rynku pracy, jakiego dostarczają swoim uczniom. Szkoły integracyjne uznawały, że nie mają słabych stron pod względem przygotowania do wymogów rynku pracy. Ewentualnie może to być słaba reklama. Szkoły powszechne nie potrafią wskazać konkretnych słabości dostosowania swojego nauczania do wymogów rynku pracy. Jeżeli mają

jakieś słabe strony to są one związane z brakiem szkoleń oraz faktem, że nie uczą życia zaradności. Szkoły specjalne również w większości nie potrafią wskazać swoich słabych stron lub uważają, że ich nie mają. Jedyne problemy, z jakimi się borykają to brak stałej współpracy z zakładami pracy, słabe wyposażenie placówek, ograniczona powierzchnia sal warsztatowych czy też brak możliwości odbywania praktyk w zakładach pracy.

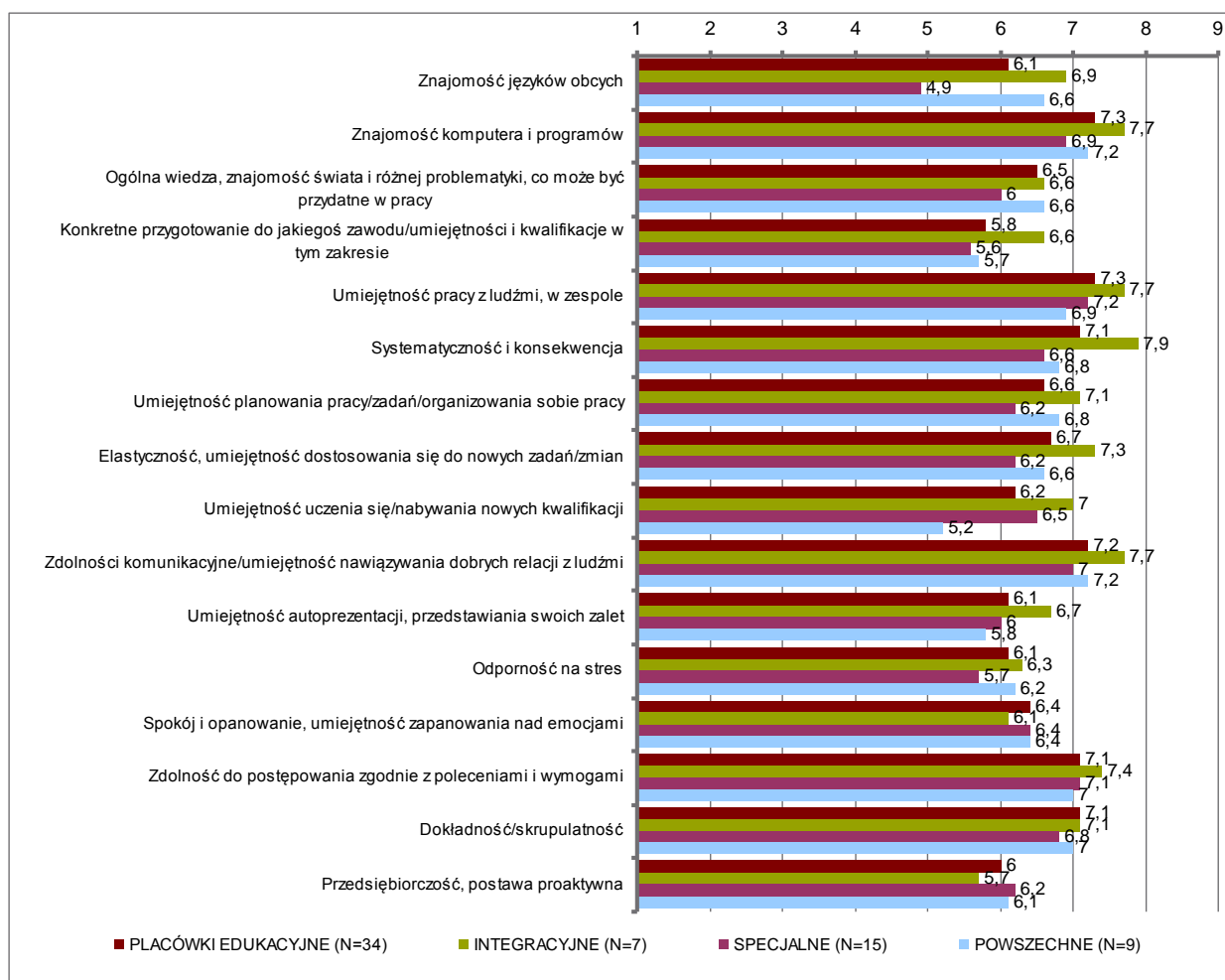
Zdaniem badanych placówek edukacyjnych najlepiej uczą one umiejętności pracy w zespole i nawiązywania kontaktów z innymi ludźmi, znajomości komputera i programów, systematyczności i konsekwencji, organizowania sobie pracy, umiejętności dostosowania się do nowych zadań, elastyczności, uczenia się, nabywania nowych kwalifikacji, zdolności postępowania zgodnie z wymogami, a także dokładności i skrupulatności. Zauważmy jednak, iż są to kompetencje, o których niepełnosprawni i ich pracodawcy mówią w kontekście braków, nie zaś mocnych stron.

W mniejszym stopniu w placówkach edukacyjnych uczy się osoby niepełnosprawne znajomości języków obcych, konkretnego przygotowania do jakiegoś zawodu, odporności na stres, spokoju, opanowania, umiejętności radzenia sobie z emocjami, przedsiębiorczości i postawy pro aktywnej.

Rysunek 38. Słabe strony placówek z punktu widzenia przygotowania uczniów do wymogów rynku pracy



Rysunek 39. Ocena jakości nauczania, pod kątem kształcenia różnych cech/umiejętności – oceny średnie, skala [1] bardzo nisko, [9] bardzo wysoko



4.4.1.4 Możliwości w zakresie edukacji i kształcenia w ocenie osób niepełnosprawnych i ekspertów

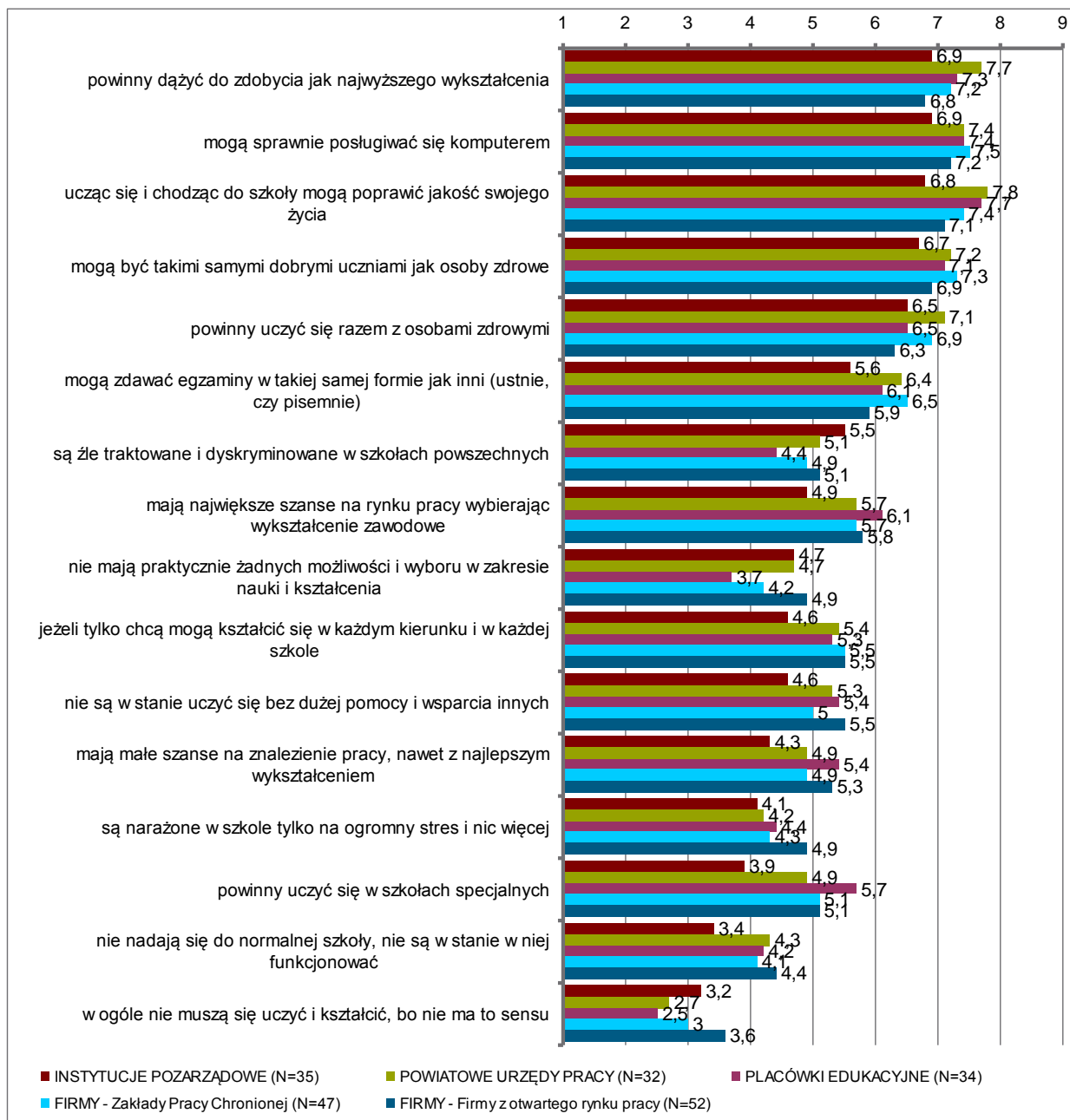
Przedstawiciele instytucji i firm najczęściej zgadzali się z opiniami, że osoby niepełnosprawne powinny dążyć do zdobycia jak najwyższego wykształcenia, ucząc się i chodząc do szkoły mogą poprawić jakość swojego życia, mogą być takimi samymi uczniami, co osoby zdrowe, a także powinny uczyć się razem z osobami zdrowymi i mogą sprawnie obsługiwać komputer. Opinie takie najczęściej wyrażali przedstawiciele PUP-ów, najrzadziej zaś instytucji pozarządowych.

Rzadziej przedstawiciele badanych instytucji zgadzali się, że osoby niepełnosprawne mogą zdawać egzaminy w tej samej formie co osoby zdrowe, że mają największe szanse na rynku pracy, wybierając wykształcenie zawodowe, że jeśli tylko chcą mogą się kształcić w każdym kierunku i w każdej szkole. Ponownie z takimi opiniami najrzadziej zgadzali się przedstawiciele instytucji pozarządowych.

Ponadto przedstawiciele instytucji pozarządowych częściej, niż w przypadku pozostałych badanych instytucji i firm, nie zgadzali się ze stwierdzeniami, że niepełnosprawni nie są w stanie uczyć się bez dużej pomocy i wsparcia innych, mają małe szanse na znalezienie pracy, nawet z najlepszym wykształceniem, są narażone w szkole tylko na ogromny stres, powinny się uczyć w szkołach specjalnych, gdyż nie nadają się do normalnej szkoły, nie są w stanie w niej funkcjonować.

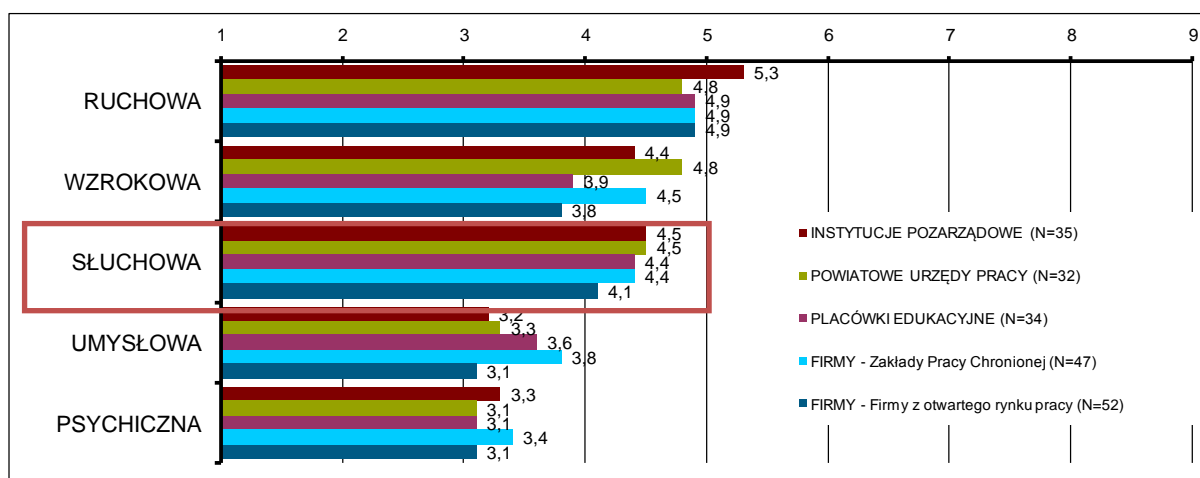
Przedstawiciele placówek edukacyjnych najczęściej spośród badanych instytucji i firm nie zgadzali się z opiniami, że niepełnosprawni są źle traktowani i dyskryminowani w szkołach powszechnych, a także iż nie mają prawie żadnych możliwości i wyboru w zakresie nauki i kształcenia, nie powinni się w ogóle kształcić, gdyż nie ma to sensu. Z drugiej jednak strony to właśnie przedstawiciele placówek edukacyjnych najczęściej byli skłonni stwierdzić, że niepełnosprawni powinni kształcić się w szkołach specjalnych.

Rysunek 40. Opinie na temat nauki i kształcenia osób niepełnosprawnych, skala: [1] zupełnie się nie zgadzam, [9] całkowicie się zgadzam



Przedstawiciele instytucji i firm biorących udział w badaniu ilościowym, uznawali, że największe możliwości w zakresie edukacji i kształcenia w porównaniu z osobami zdrowymi mają osoby z niepełnosprawnością ruchową, wzrokową i słuchową, w stopniu lekkim ewentualnie umiarkowanym. Możliwości te jednak nie są lepsze od możliwości osób pełnosprawnych – najlepsze oceny oscylują wokół średniej 6 na skali 9-punktowej. Najmniejsze możliwości w zakresie nauki i kształcenia mają osoby z niepełnosprawnością umysłową i psychiczną, a także niepełnosprawni ze znacznym stopniem niepełnosprawności

Rysunek 41. Ocena możliwości w zakresie edukacji i kształcenia osób niepełnosprawnych z różnymi rodzajami niepełnosprawności w porównaniu z osobami zdrowymi, skala: [1] dużo gorsze, [9] dużo lepsze

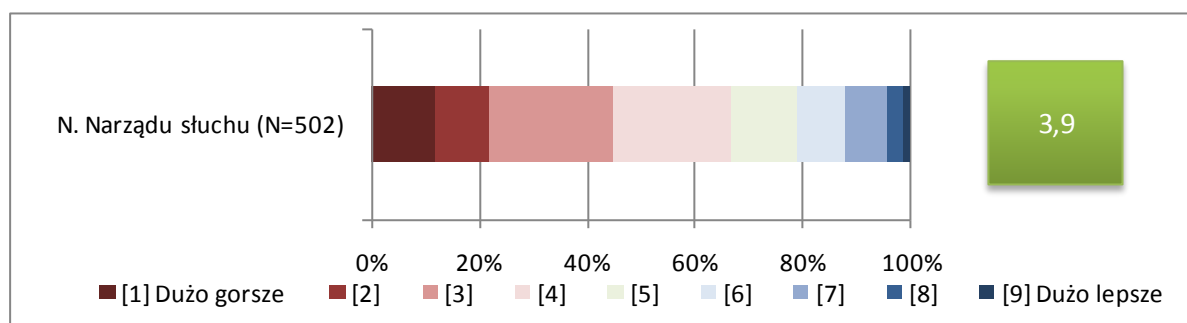


Osoby z niepełnosprawnością słuchową, również oceniają własne możliwości w zakresie edukacji i kształcenia jako gorsze od osób zdrowych (45% uznaje je za gorsze – oceny 1,2,3, a 43% za porównywalne – oceny 4,5,6, co daje średnią na poziomie 3,9 na 9 –cio stopniowej skali). 62% badanych, w mniejszym lub większym stopniu, zgadza się (oceny od 5 do 9), iż osoby z deficytami słuchu nie mają żadnych możliwości wyboru w zakresie edukacji i kształcenia, a 45% wprost przyznaje, iż są one źle traktowane i dyskryminowane w szkołach powszechnych. Alternatywne stanowisko, przyznające, iż osoby niesłyszące lub niedosłyszące mogą kształcić się w każdym kierunku i w każdej szkole wyraża zaś jednak 45% badanych. Charakter dysfunkcji nie różnicuje w znaczącym stopniu oceny możliwości w zakresie edukacji i kształcenia.

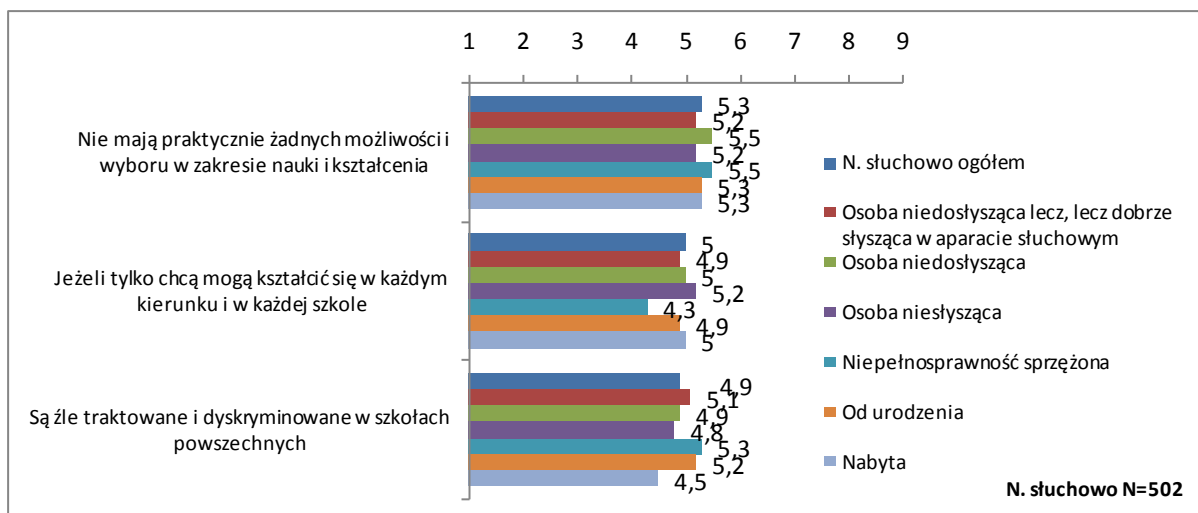
Dość negatywne oceny dostępności systemu edukacji i szkolnictwa dla osób niepełnosprawnych znajdują swoje potwierdzenie w indywidualnych doświadczeniach dotyczących z jednej strony w możliwości wyboru ścieżki edukacyjnej, z drugiej natomiast w ocenie jakości otrzymanej edukacji oraz barier i trudności doświadczanych w procesie nauki.

Jedynie połowa osób z niepełnosprawnością narządu słuchu deklaruje, iż mogła swobodnie zrealizować obraną przez siebie ścieżkę edukacyjną. Na brak wyboru w tym zakresie skarżą się przede wszystkim osoby niedosłyszące (30%), niepełnosprawne od urodzenia (27%) oraz kroczące ścieżką edukacji specjalnej (38%) i integracyjnej (44%). Najbardziej ograniczone w zakresie realizacji własnych ambicji zawodowych czują się osoby, u których deficyty słuchu pojawiły się w najbardziej newralgicznym okresie jeżeli chodzi o wybór ścieżki edukacyjnej, tj. w wieku od 15 do 18 lat.

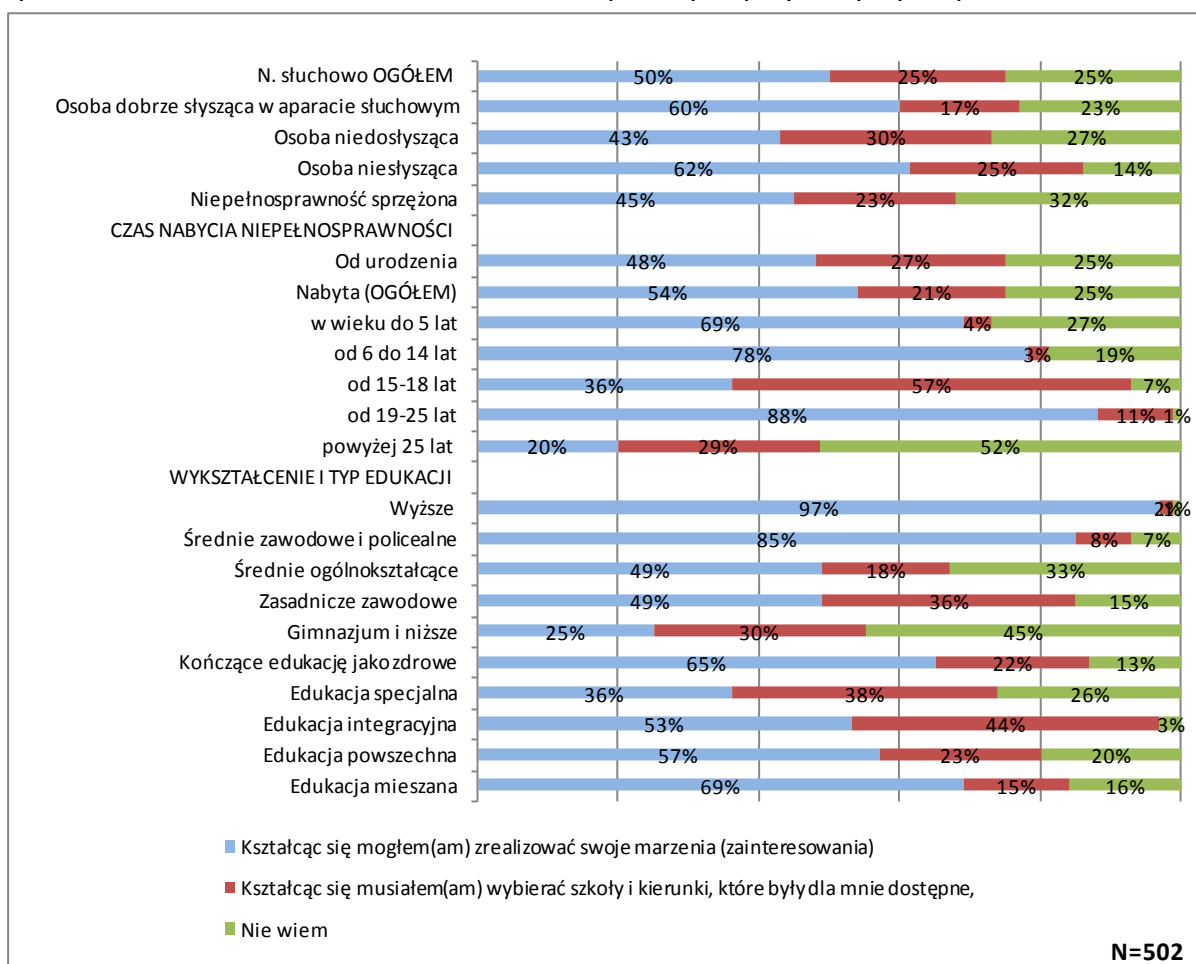
Rysunek 42. Ocena możliwości kształcenia jakie mają osoby niepełnosprawne słuchowo na tle osób zdrowych - rozkład odpowiedzi i ocena średnia



Rysunek 43. Ocena możliwości w z zakresie edukacji i kształcenia. Rozkład odpowiedzi i średnia



Rysunek 44 Ocena możliwości w zakresie kształcenia w stosunku do posiadanych aspiracji. Osoby niepełnosprawne słuchowo



Mimo poczucia mniejszych szans edukacyjnych i dyskryminacji w edukacji szkolnej osoby niepełnosprawne słuchowo wskazują na dość dużą satysfakcję z otrzymanej edukacji na poziomie szkolnym – dotyczy to zarówno oceny uczęszczanych szkół jak i obranego kierunku wykształcenia. Jak pokazuje poniższa tabela, szkoły, niezależnie od ich typu, pod wszystkimi względami zostały ocenione pozytywnie przez większość badanych. Relatywnie najgorzej ocenionym wymiarem było przygotowanie do radzenia sobie na rynku pracy – choć różnice nie są tutaj zbyt duże. Nie dostrzegamy też znaczących rozbieżności w ocenie w zależności od stopnia niepełnosprawności. Osoby z niepełnosprawnością umiarkowaną relatywnie wyżej oceniały szkoły specjalne i

powszechne pod kątem przydatności zawodowej i życiowej. Gdy weźmiemy pod uwagę oceny tylko tych szkół, do których respondent chodził jako osoba niepełnosprawna, wówczas okazuje się, że osoby ze znacznym stopniem niepełnosprawności oceniają szkoły powszechne pod kątem przygotowania do funkcjonowania na rynku pracy relatywnie lepiej, niż osoby z niepełnosprawnością umiarkowaną.

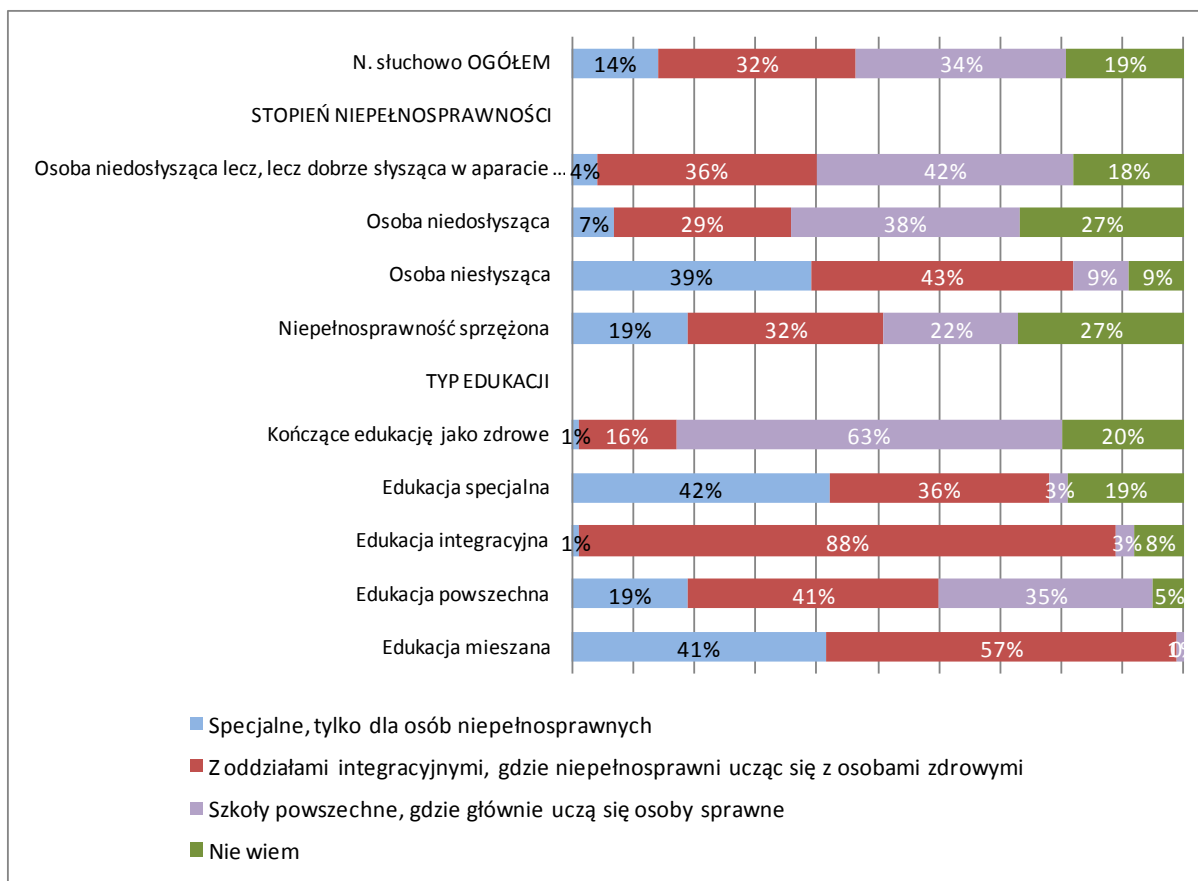
Zgodnie z wynikami badań jakościowych wskazujących na wyższość edukacji włączającej nad specjalną wśród osób niepełnosprawnych słuchowo najlepsze oceny zyskują szkoły z oddziałami integracyjnymi i powszechne. Jedynie osoby całkowicie niesłyszące wybierałyby znacznie częściej szkoły specjalne. Należy też podkreślić, iż dobra ocena uczęszczanych szkół znajduje też swoje potwierdzenie w stosunku do różnego typu szkolnictwa. Osoby kończące edukację jako zdrowe najczęściej wybrałyby właśnie ten typ edukacji, podczas gdy osoby po edukacji integracyjnej preferowałyby model integracyjny, podobnie jak osoby kształcące się w systemie edukacji mieszanej.

Odsetek osób zadowolonych z obranego kierunku/ profilu wykształcenia wzrasta wraz z poziomem wykształcenia – najwyższy jest wśród osób z wykształceniem wyższym, średnim zawodowym i zasadniczym zawodowym, wśród osób kształcących się w kierunkach nauk społecznych, obsłudze maszyn i usługach dla ludności. Najmniej zadowoleni są badani z wykształceniem średnim ogólnokształcących i gimnazjalnym, a także absolwenci kierunków administracji. Znacząco niezadowoleni z kierunku i profilu kwalifikacji są osoby niedosłyszące, lecz słyszące w aparacie słuchowym, a także osoby niedosłyszące.

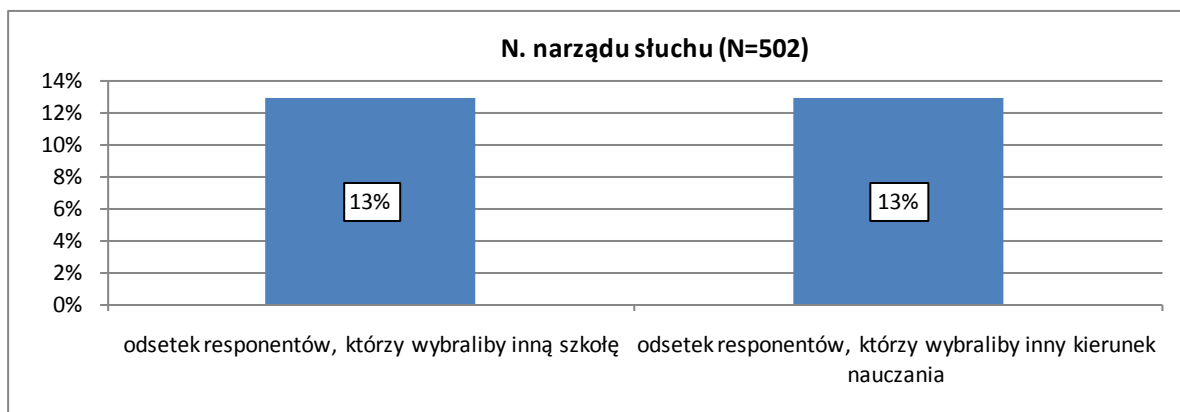
Tabela 25 Ocena uczęszczanych szkół – oceny średnie, skala: 1= bardzo źle, 9=bardzo dobrze, osoby niepełnosprawne słuchowo N=502

	ocena przygotowania do wykonywania zawodu		ocena przygotowania do radzenia sobie na rynku pracy		ocena przygotowania do radzenia sobie w życiu	
	znacznym stopniem niepełnosprawności	umiarkowanym stopniem niepełnosprawności	znacznym stopniem niepełnosprawności	umiarkowanym stopniem niepełnosprawności	znacznym stopniem niepełnosprawności	umiarkowanym stopniem niepełnosprawności
Ogółem uczęszczane szkoły	6,3	6,5	6,2	6,2	6	6,4
Szkoła specjalna	5,9	6,4	6,2	6	6	6,5
Szkoła integracyjna	7	7,3	7	6,9	7,2	7,3
Szkoła powszechna	6,3	6,5	6,1	6,3	6	6,5
Szkoła powszechna uczęszczana przez o. niepełnosprawną	6,4	6,3	6,9	6,2	6,6	6,3
Szkoła powszechna uczęszczana przez o. zdrową	6,3	6,7	5,8	6,5	5,7	6,6
Szkoła zasadnicza zawodowa	7,3	7,3	6,5	6,5	6,1	6,8
Technikum	6,7	8	6,8	6,8	6,7	6,5
Liceum ogólnokształcące	6,1	6,1	6,8	6,2	7,6	6,7
Studia wyższe	8,3	8,3	8	7,9	6,9	7,8

Rysunek 45 Stosunek do różnego typu szkolnictwa - jakiego typu szkoły najchętniej by Pan(i) wybrał(a)?



Rysunek 46 Ocena obranej ścieżki edukacyjnej



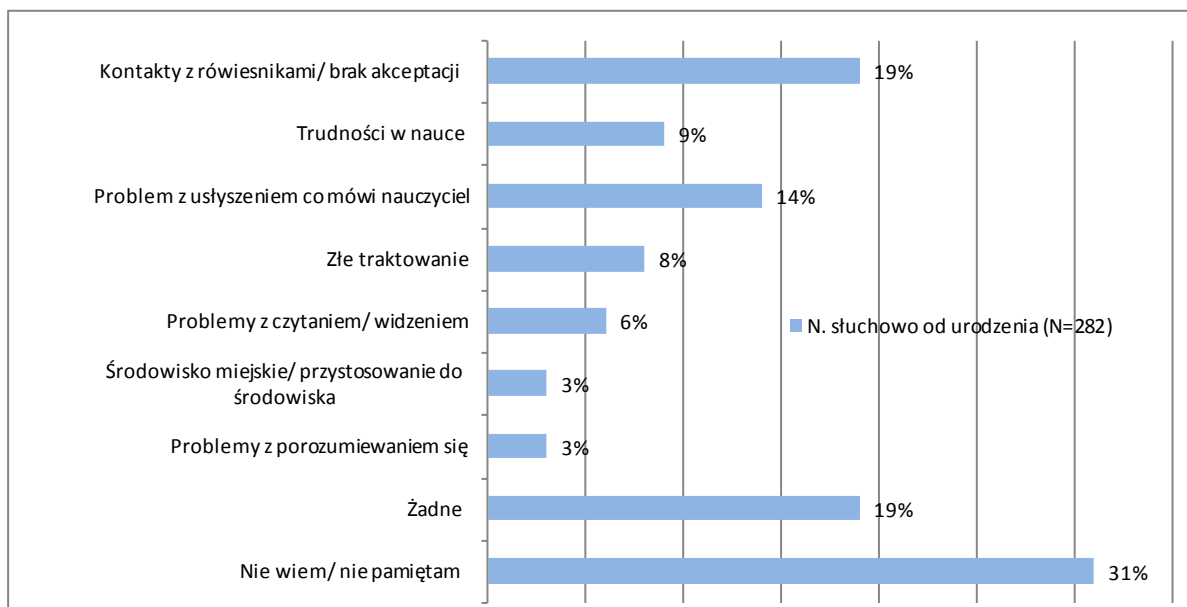
4.4.2 Doświadczane trudności w procesie edukacji i kształcenia

Wyrażane, przez znaczną część niepełnosprawnych przekonanie o byciu dyskryminowanym w procesie edukacji i kształcenia, a także obawy przed stresem związanym z nauką znajdują swoje uzasadnienie w świetle informacji o trudnościach doświadczanych przez tę grupę w okresie szkolnym. Osoby niepełnosprawne od urodzenia spontanicznie skarżą się przede wszystkim na trudności związane z komunikacją – w kontaktach z rówieśnikami (i brakiem akceptacji z ich strony), a także z nauczycielami (problem z usłyszeniem lekcji). W drugiej kolejności wskazywano na trudności z nauką i złe traktowanie. Jednocześnie co piąty badany zadeklarował, iż nie doświadczył żadnych trudności.

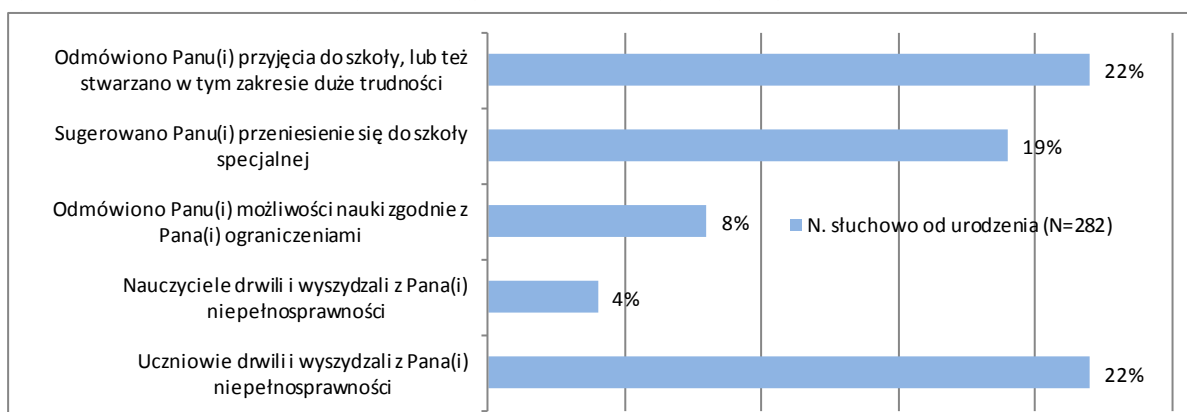
Wyniki badań ukazały także skalę bezradności szkolnictwa powszechnego wobec osób niepełnosprawnych słuchowo – problemy te utrudniają wykorzystanie dobroczynnych walorów edukacji włączającej, stanowiąc dodatkowy czynnik motywujący niepełnosprawnych do wybierania szkolnictwa specjalnego. Co piąta osoba

niepełnosprawna słuchowo od urodzenia (22%) utrzymuje, iż odmówiono jej przyjęcia do szkoły lub stwarzano przy tym trudności, zaś 19% wskazuje, iż sugerowano im przeniesienie się do szkoły specjalnej. Bolesnym doświadczeniem są także trudne kontakty z rówieśnikami, którzy drwili z niepełnosprawności (22%).

Rysunek 47. Doświadczane trudności w procesie edukacji – wskazania spontaniczne



Rysunek 48. Powszechność zachowań dyskryminujących wobec osób z niepełnosprawnych słuchowo od urodzenia



Problem relacji z innymi osobami, w szczególności z rówieśnikami jest dla osób niepełnosprawnych słuchowo bardzo istotny i stanowi źródło rozgoryczenia. Wedle deklaracji, badani zdecydowanie bardziej akceptowani czuli się w szkołach specjalnych i integracyjnych, gdzie mogli spotkać podobne sobie osoby, niż w szkołach powszechnych (choć i tutaj przeważa poczucie bycia zaakceptowanym). Jednocześnie to w szkołach powszechnych osoby z dysfunkcjami słuchu częściej spotkały się ze złym traktowaniem ze strony uczniów czy nauczycieli. Wyjątkiem są tutaj szkoły integracyjne, w których większość osób ze znaczną niepełnosprawnością spotkała się ze złym traktowaniem – częściej, niż w szkołach powszechnych. Warto jednocześnie zaznaczyć, iż w szkołach integracyjnych niepełnosprawni w stopniu znacznym radzili sobie gorzej na tle klasy, niż w szkołach powszechnych. Odwrotnie jest w przypadku osób z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności.

Osobom niepełnosprawnym słuchowo w trakcie nauki szkolnej towarzyszy też często poczucie osamotnienia. W szkołach specjalnych mają kontakt wyłącznie ze środowiskiem osób niepełnosprawnych, zaś w szkołach integracyjnych – choć kontakt z pełnosprawnymi rówieśnikami jest możliwy, nadal częściej spędzają czas z osobami niepełnosprawnymi (powyżej 55%). Natomiast w szkołach powszechnych osoby o znacznym stopniu niepełnosprawności często są samotne (22%).

Wyniki badań dostarczają także bardzo ciekawych wniosków odnośnie sposobu traktowania niepełnosprawnych uczniów w różnego typu szkołach. Szkoły integracyjne i powszechne w niektórych przypadkach nie radzą sobie z edukacją osób niesłyszących, rozwiązując ten problem mniejszymi wymaganiami

wobec tego typu uczniów. Problem ten dotyczy 10% niepełnosprawnych o umiarkowanym stopniu dysfunkcji w szkołach integracyjnych i powszechnych, oraz aż 15% o znacznym stopniu niepełnosprawności w szkołach powszechnych.

Tabela 26. Ocena uczęszczanych szkół ze względu na typ szkoły i stopień niepełnosprawności

Stopień niepełnosprawności	Poczucie bycia akceptowanym [1]=zdecydowanie nie, [9]=zdecydowanie tak		Czy spotkał(a) się ze złym traktowaniem ze strony nauczycieli/dyrekcji [1]= nigdy, [9]=cały czas		Czy spotkał(a) się ze złym traktowaniem ze strony uczniów [1]= nigdy, [9]=cały czas		Jak sobie radził(a) pod względem nauki na tle klasy [1]=bardzo źle, [9]=bardzo dobrze	
	znacznym	umiarkowany	znacznym	umiarkowany	znacznym	umiarkowany	znacznym	umiarkowany
OGÓŁEM WSZYSTKIE SZKOŁY	7.3	7.2	3.0	2.6	3.1	2.6	6.2	5.8
Szkoła specjalna	8.0	7.9	1.9	1.5	2.0	1.5	6.5	6.8
Szkoła integracyjna	7.9	7.8	5.3	2.5	5.2	2.8	5.9	5.9
Szkoła powszechna	6.8	6.8	3.1	3.1	3.3	3.1	6.2	5.5

Tabela 27. Relacje koleżeńskie w szkole – osoby, z którymi respondent spędzał czas, rozmawiał

Stopień niepełnosprawności	Szkoła specjalna (N=127)		Szkoła integracyjna (N=44)		Szkoła powszechna (N=274)	
	znacznym	umiarkowany	znacznym	umiarkowany	znacznym	umiarkowany
Z nikim, był(a) Pan(i) samotny(a)	0%	4%	4%	1%	22%	6%
Z osobami niepełnosprawnymi	98%	94%	53%	62%	1%	7%
Z osobami pełnosprawnymi	2%	1%	44%	36%	76%	86%
Nie wiem	0%	0%	0%	1%	0%	1%

Tabela 28. Sposób traktowania w szkole pod kątem nauki - Jak traktowano Pana(nią) pod kątem nauki. Czy wymagano od Pana(i)....?

Stopień niepełnosprawności	szkoła specjalna (N=127)		szkoła integracyjna (N=44)		szkoła powszechna (N=274)	
	znacznym	umiarkowany	znacznym	umiarkowany	znacznym	umiarkowany
Więcej niż od innych uczniów	0%	3%	0%	0%	1%	0%
Tyle samo co od innych uczniów	99%	90%	88%	89%	64%	89%
Mniej niż od innych uczniów	1%	5%	6%	10%	15%	9%
Nie wiem/trudno powiedzieć	0%	2%	6%	1%	21%	2%

4.5 Ocena możliwości i oferty w zakresie kształcenia ustawicznego

Ostatnie lata, głównie za sprawą funduszy z EFS, ale też i środków PFRON, przyniosły bardzo wiele zmian w obszarze kształcenia ustawicznego dla osób niepełnosprawnych. Niemniej, w świetle istniejących potrzeb, zarówno intensywność jak i charakter tych działań wydają się być nie satysfakcjonujące. Szczególnie dużo zarzutów wysuwano pod kątem **jakości szkoleń** (zbyt ogólne, połowiczne, nic nie dające, np. język migowy w 20 godzin), **dopasowania do rzeczywistych potrzeb** (wedle zasady „są środki - wymyślmy szkolenie – znajdziemy chętnych”) oraz **braku kompleksowości**. Powyższe zarzuty dobrze ilustrują wypowiedzi ekspertów.

- *Tymi instrumentami dysponują urzędy pracy. W mojej ocenie, jak patrzę, to co się działo w poprzedniej perspektywie programowania, czyli 2004/2006, kiedy bardzo duże środki poszły na szkolenia osób zarejestrowanych w Powiatowych Urzędach Pracy, to ja nie wiem, czy te szkolenia przełożyły się na powodzenie na rynku pracy. Myślę, że nie, bo też charakter tych szkoleń może nie do końca odpowiadał potrzebom rynku pracy... przedstawiciel organizacji pozarządowej.*
- *...Ale struktura szkoleń jest taka, że szkoli się tylko pracę na komputerze, jakby to było rozwiązaniem na*

wszystko. Otóż nie. To nie są kwalifikacje, to jest tylko lepszy długopis, że ktoś umie obsługiwać Word czy arkusz Excela. Owszem, to jest przydatne, fajnie, czuję się dobrze przy komputerze, ale to mi wiele nie daje. Czy mogę zostać od tego księgowym? Mogę zostać kadrowcem? Mogę zostać, nie wiem... brygadzystą w nadzorze technicznym?...przedstawiciel instytucji rynku pracy

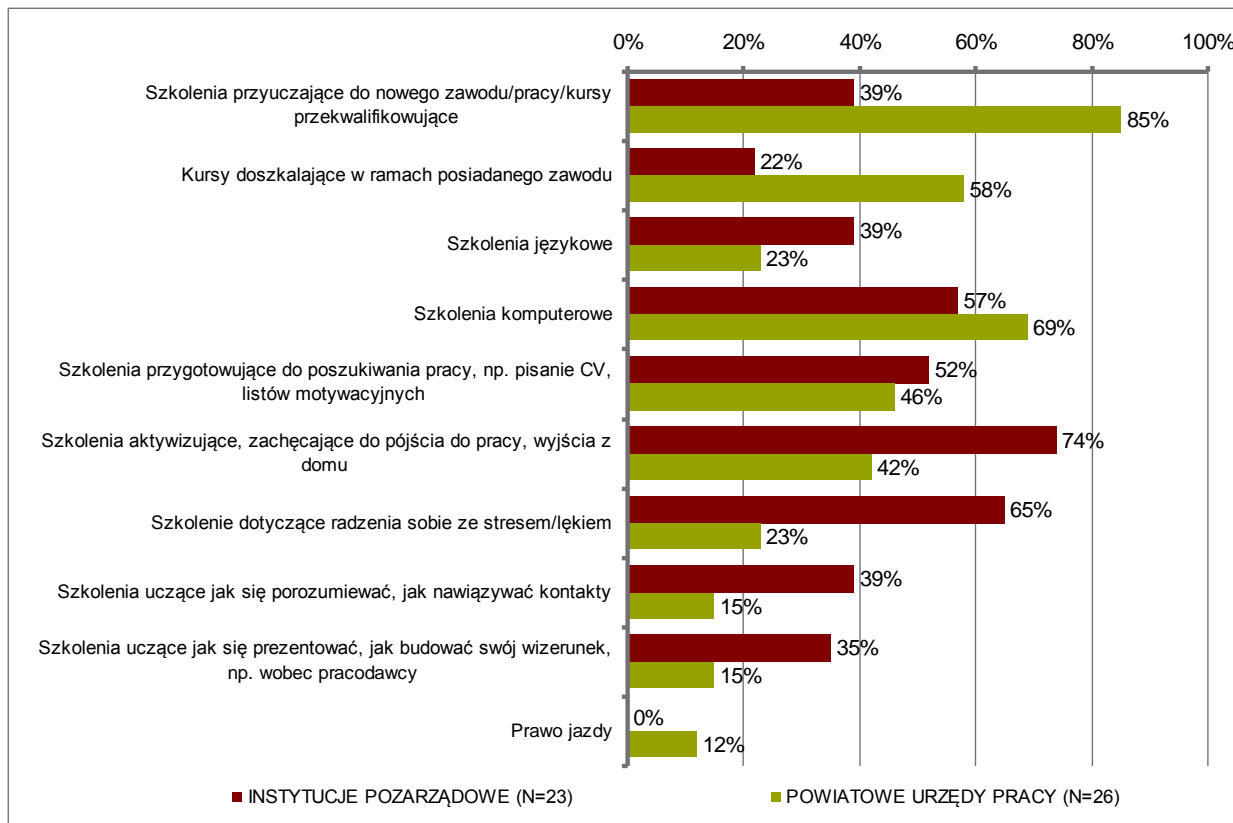
- *Ja sam wiem, np. że na kurs AutoCAD a z chęcią by się zapisali wszyscy. Tylko po pierwsze kurs AutoCAD a kosztuje 10 tys. i pracodawca najczęściej za te pieniądze nie zapłaci, ponieważ osoby niesłyszące często nie mają wykształcenia architektonicznego.... przedstawiciele organizacji pozarządowej.*
- *Rozmawiałem kiedyś z takim człowiekiem od ZDZ ów, właśnie od przekwalifikowania. Wszelkie kursy, wszelkie tam oświatowe działania są nastawione na wiedzę, ale nie ma umiejętności. A między wiedzą a umiejętnością jest różnica. Tak jak pani powiedziała, ta adaptowalność to już jest umiejętność ... przedstawiciele instytucji rynku pracy*

Wyniki badań ilościowych poniekąd potwierdzają opisany powyżej obraz systemu kształcenia ustawicznego. Instytucje organizujące szkolenia, które wzięły udział w badaniu ilościowym – choć oczywiście bardzo pozytywnie oceniają swoją działalność w tym zakresie – wskazują, że niewiele organizują szkoleń konkretnych, specjalistycznych i ukierunkowanych, więcej zaś szkoleń „miękkich”, uzupełniających braki w zakresie umiejętności funkcjonowania na rynku pracy czy też interpersonalnych. Częściej też mówią o „wiedzy”, a nie o praktycznych „umiejętnościach”.

Instytucje pozarządowe, które organizowały kursy/szkolenia dla osób niepełnosprawnych, przyznawały, że były to głównie szkolenia aktywizujące, zachęcające do pójścia do pracy, wyjścia z domu, a także radzenia sobie ze stresem, lękiem. W ofercie szkoleniowej znalazły się również szkolenia językowe i przygotowujące do poszukiwania pracy np. pisanie CV, listów motywacyjnych. W mniejszym zakresie prowadzono kursy doszkalające w ramach posiadanego zawodu, szkolenia przyuczające do nowego zawodu, szkolenia językowe, szkolenia uczące jak nawiązywać kontakty, czy prezentować siebie wobec pracodawcy.

Na te potrzeby zdają się jednak odpowiadać Powiatowe Urzędy Pracy, które z kolei przede wszystkim oferowały szkolenia przyuczające do nowego zawodu, przekwalifikowujące, a także szkolenia komputerowe, doszkalanie w ramach posiadanego zawodu. Rządziej organizowano szkolenia przygotowujące do poszukiwania pracy, czy też aktywizujące, zachęcające do pójścia do pracy, wyjścia z domu. Niewiele było wśród zorganizowanych przez PUP-y szkoleń językowych, radzenia sobie ze stresem, uczenia nawiązywania kontaktów, czy prezentowania się wobec pracodawcy. Tymczasem, zwłaszcza dla osób z niepełnosprawności słuchu (ze względu na utrudniony kontakt z otoczeniem), umiejętności te są bardzo ważne.

Rysunek 49. Typy kursów/szkoleń organizowanych w ciągu ostatnich 12 miesięcy



Szkolenia organizowane przez instytucje pozarządowe były różnej długości. Najdłużej trwały szkolenia językowe (przeciętnie rok), a także przyuczające do nowego zawodu (przeciętnie 8 miesięcy). Pozostałe najważniejsze kursy i szkolenia trwały przeciętnie 3-4 miesiące. Najwięcej osób niepełnosprawnych brało udział w szkoleniach ogólnych – uczących nawiązywania kontaktów (średnio 98,1 ON), prezentowania swojego wizerunku (średnio 85,8 ON), przygotowujących do poszukiwania pracy (średnio 87 ON), aktywizujących do wyjścia z domu i podjęcia pracy (średnio 63,8 ON), a także radzenia sobie ze stresem (średnio 66,2 ON). Szkolenia te również przeprowadzane były głównie dla osób niepełnosprawnych, sporadycznie uczestniczyły w nich osoby zdrowe. Swoim zakresem obejmowały również najczęściej podstawową wiedzę.

Osoby pełnosprawne uczestniczyły razem z niepełnosprawnymi w kursach związanych z konkretnymi umiejętnościami – przyuczenie do nowego zawodu, przekwalifikowanie, szkolenia językowe oraz komputerowe. Kursy w tym zakresie najczęściej przekazywały wiedzę średnio zaawansowaną.

W niewielu kursach przekazywana była osobom niepełnosprawnym wiedza określana jako zaawansowana – najczęściej w szkoleniach związanych z przyuczeniem do nowego zawodu, przekwalifikowaniem.

Tabela 29 Charakterystyka głównych szkoleń organizowanych przez instytucje pozarządowe

	Osoby uczestniczące w szkoleniu					Poziom szkolenia			
	Średnia liczba miesięcy trwania szkolenia	Łączna liczba osób niepełnosprawnych uczestniczących w szkoleniu	Tylko niepełnosprawni	Niepełnosprawni i pełnosprawni	Nie wiem	Wiedza podstawowa,	Wiedza średnio zaawansowana w danej problematyce	Wiedza zaawansowana w danej problematyce	Nie wiem
SZKOLENIA OGÓŁEM (N=23)	8	39,3	61%	39%	0%	35%	30%	35%	0%
Szkolenia przyuczające do nowego zawodu/pracy/kursy przekwalifikowujące OGÓŁEM (N=23)	8	39,3	61%	39%	0%	35%	30%	35%	0%
Księgowość (N=3)	3,7	30	33%	67%	0%	33%	0%	67%	0%

Kursy doszkalające w ramach posiadanego zawodu (N=7)	1,7	26,4	86%	14%	0%	57%	43%	0%	0%
Szkolenia językowe OGÓŁEM (N=16)	13,2	49,8	50%	44%	6%	31%	50%	19%	0%
Język angielski (N=8)	12,5	57,3	63%	38%	0%	50%	38%	13%	0%
Szkolenia komputerowe OGÓŁEM (N=23)	4,2	40,1	61%	30%	9%	39%	39%	13%	9%
Podstawy obsługi komputera (N=9)	5,6	46,9	78%	22%	0%	78%	22%	0%	0%
ECDL (N=3)	1,3	22	33%	67%	0%	33%	67%	0%	0%
Kursy zaawansowane (N=3)	2	40	0%	33%	67%	0%	33%	0%	67%
Szkolenia przygotowujące do poszukiwania pracy, np. pisanie CV, listów motywacyjnych (N=12)	3,6	87	83%	17%	0%	67%	25%	8%	0%
Szkolenia aktywizujące, zachęcające do pójścia do pracy, wyjścia z domu (N=17)	3,3	63,8	94%	6%	0%	71%	24%	6%	0%
Szkolenie dotyczące radzenia sobie ze stresem/lękiem (N=15)	3,2	66,2	93%	7%	0%	73%	20%	7%	0%
Szkolenia uczące jak się porozumiewać, jak nawiązywać kontakty (N=9)	3,3	98,1	100%	0%	0%	78%	11%	11%	0%
Szkolenia uczące jak się prezentować, jak budować swój wizerunek, np. wobec pracodawcy (N=8)	4	85,8	100%	0%	0%	75%	13%	13%	0%

Szkolenia przeprowadzane przez Powiatowe Urzędy Pracy trwały przeciętnie krócej, niż szkolenia organizowane przez instytucje pozarządowe – najczęściej 2-5 miesięcy. Uczestniczyło w nich również średnio mniej osób niepełnosprawnych, gdyż kursy te przeważnie skierowane były do wszystkich osób zainteresowanych – niepełnosprawnych i pełnosprawnych.

Zorganizowane przez Powiatowe Urzędy Pracy kursy również na ogół przekazywały wiedzę podstawową. Średniozaawansowane i zaawansowane kursy dotyczyły konkretnych umiejętności, takich jak: przyuczenie do nowego zawodu, doszkalanie w ramach posiadanego zawodu, czy też szkolenia komputerowe.

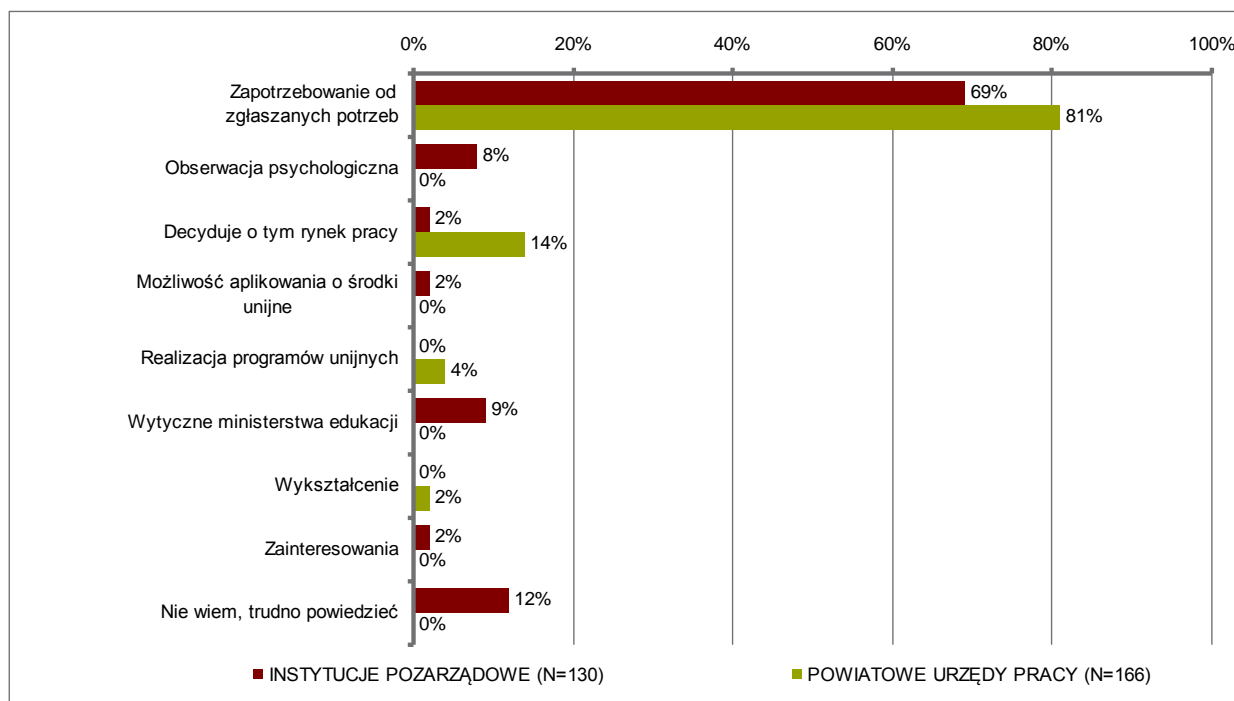
Tabela 30 Charakterystyka głównych szkoleń zorganizowanych przez Powiatowe Urzędy Pracy

	Osoby uczestniczące w szkoleniu					Poziom szkolenia				
	Średnia liczba miesięcy trwania szkolenia	Łączna liczba osób niepełnosprawnych uczestniczących w szkoleniu w ciągu ostatnich 12 miesięcy	Tylko niepełnosprawni	Niepełnosprawni i pełnosprawni	Nie wiem	Wiedza podstawowa, podstawy w danej problematyce	Wiedza średnio zaawansowana w danej problematyce	Wiedza zaawansowana w danej problematyce	Nie wiem	
SZKOLENIA OGÓŁEM (N=69)	4,5	15,5	38%	55%	7%	20%	51%	19%	10%	
Szkolenia przyuczające do nowego zawodu/pracy/kursy przekwalifikowujące OGÓŁEM (N=66)	4,5	15,8	38%	55%	8%	20%	52%	20%	9%	
Operator maszyn, urządzeń (N=7)	4,4	6,3	14%	86%	0%	43%	14%	43%	0%	
Prawo jazdy (N=4)	17	7	50%	50%	0%	25%	25%	50%	0%	
Bukieciarstwo (N=3)	2	10	67%	0%	33%	0%	67%	0%	33%	
ABC przedsiębiorstwa (N=4)	1,8	6	100%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	
Magazynier (N=3)	2	9	33%	33%	33%	33%	33%	0%	33%	
Kursy doszkalające w ramach posiadanego zawodu OGÓŁEM (N=21)	2,3	6,7	29%	67%	5%	5%	67%	24%	5%	
Szkolenia językowe OGÓŁEM (N=6)	3	7,5	17%	67%	17%	67%	0%	33%	0%	
Język angielski (N=4)	2	6,7	25%	75%	0%	75%	0%	25%	0%	
Szkolenia komputerowe OGÓŁEM (N=33)	2,5	9,8	42%	58%	0%	15%	52%	33%	0%	
Podstawy obsługi komputera (N=14)	3,7	16,8	50%	50%	0%	36%	21%	43%	0%	

Power Point(N=3)	1	3,7	0%	100%	0%	0%	33%	67%	0%
Szkolenia przygotowujące do poszukiwania pracy, np. pisanie CV, listów motywacyjnych (N=12)	4,9	16	17%	83%	0%	50%	25%	17%	8%
Szkolenia aktywizujące, zachęcające do pójścia do pracy, wyjścia z domu (N=11)	5	12,1	45%	55%	0%	55%	27%	9%	9%
Szkolenie dotyczące radzenia sobie ze stresem/lękiem (N=6)	3,3	8,2	33%	67%	0%	33%	33%	17%	17%
Szkolenia uczące jak się porozumiewać, jak nawiązywać kontakty (N=4)	5	7	25%	75%	0%	50%	25%	0%	25%
Szkolenia uczące jak się prezentować, jak budować swój wizerunek, np. wobec pracodawcy (N=4)	1	7	25%	75%	0%	50%	25%	0%	25%

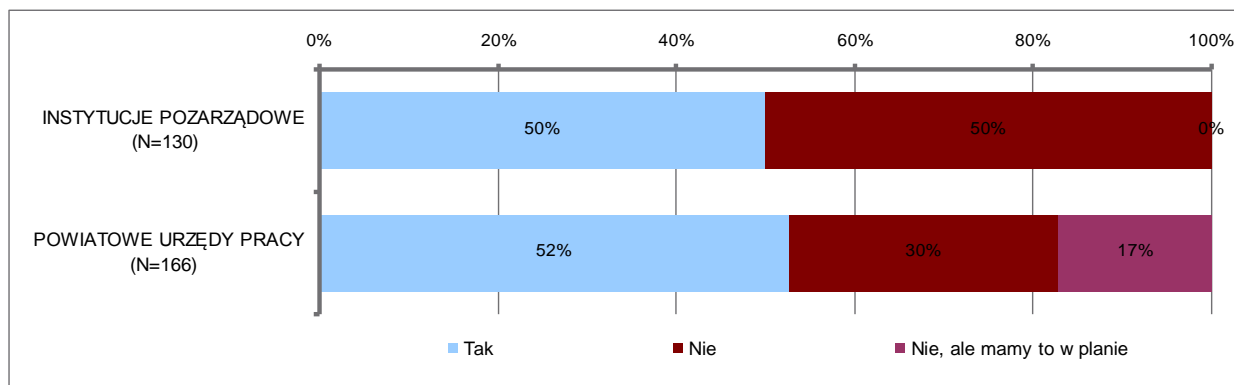
Tematyka szkoleń prowadzonych zarówno w organizacjach pozarządowych, jak i Powiatowych Urzędach Pracy określana była na podstawie zgłaszanego zapotrzebowania. W instytucjach pozarządowych niekiedy wynikało to z obserwacji psychologicznych, czy też wytycznych Ministerstwa Edukacji, zaś w Powiatowych Urzędach Pracy z zapotrzebowania na rynku pracy, ale również realizacji programów unijnych.

Rysunek 50. Sposób określania tematyki szkoleń, N=liczba szkoleń



Instytucje pozarządowe i Powiatowe Urzędy Pracy organizują szkolenia dostosowane do potrzeb konkretnych pracodawców. Jednak w przypadku organizacji pozarządowych połowa przeprowadzonych szkoleń nie ma związku z konkretnymi pracodawcami, zaś w PUP-ach jest to 30%. Ponadto Powiatowe Urzędy Pracy planują dostosowywanie szkoleń do potrzeb pracodawców.

Rysunek 51. Organizacja szkoleń dostosowanych do potrzeb konkretnego pracodawcy, N=liczba szkoleń



4.6 Wiedza w zakresie kształcenia i możliwości podnoszenia kwalifikacji

Zrealizowane wywiady pogłębione z osobami niepełnosprawnymi z całą siłą ujawniły instytucjonalną słabość polskiego systemu wsparcia dla osób niepełnosprawnych. Zdecydowana większość naszych rozmówców nie posiada żadnej, bądź też posiada jedynie bardzo ogólnikowe, informacje na temat tego na jaką pomoc i gdzie w zakresie aktywizacji zawodowej może liczyć.

- *Nie, to się dużo tak mówi w telewizji, ale u nas, na wsi nic się nie dzieje, nikt nigdy mi nic nie zaproponował...* niepełnosprawność słuchowa, wiek do 29 lat, bierna zawodowo

Jak pokazują badania zrealizowane w ramach projektu „Gmino Jaka Jesteś”²⁰, osoby niepełnosprawne mają bardzo niską świadomość tego, gdzie mogą się zwrócić o pomoc. Z racji braku wiedzy a zarazem szeregu ograniczeń, w tym również komunikacyjnych swoje pierwsze kroki zazwyczaj kierują do OPS, które nie zawsze mogą i potrafią im pomóc w szczególności w zakresie problematyki aktywizacji zawodowej – jako, że same niezmiernie rzadko angażują się w tego typu działalność (19% podejmowało działania na rzecz edukacji dzieci i młodzieży niepełnosprawnej, 6% prowadziło pośrednictwo i poradnictwo zawodowe, zaś 4% szkolenia).

Z drugiej strony, Powiatowe Urzędy Pracy, na których spoczywa główny ciężar zadań związanych z aktywizacją zawodową osób niepełnosprawnych, zupełnie nie radzą sobie z tą problematyką:

- *sektor pozarządowy ma dużo większe możliwości niżeli agencje, niż Urząd Pracy, z prostego powodu, bo sektor pozarządowy niestety musi starać się o "granty" na konkretne działanie i ma większą motywację, a Urząd Pracy statystycznie na jednego doradcę zawodowego w Urzędzie Pracy przypada 2000 bezrobotnych, to o jakiej skuteczności możemy mówić ... przedstawiciel organizacji pozarządowej.*
- Fragment wywiadu (przedstawiciel instytucji rynku pracy):
 - PUP: *Jeżeli są oferty tzw. otwarte to my to wywieszamy przez okres miesiąca na tablicach. Ewentualnie kontaktujemy się z pracodawcą, czy dalej przedłużamy czy nie.*
 - Moderator: *Ale teraz jakby nie będziecie państwo powiadamiać tych 100 osób niepełnosprawnych o tym?*
 - PUP: *Nie.*
 - Moderator: *Dlaczego?*
 - PUP: *Bo to jest ogólnodostępna oferta w Internecie, na tablicach są te oferty...*

Jak pokazały wywiady pogłębione zrealizowane w PUP, często traktują one osoby niepełnosprawne jak innych klientów, co w świetle wiedzy o licznych problemach natury społeczno – psychologicznej, z jakimi boryka się ta grupa, wydaje się zupełnie chybione.

Innym problemem jest niewystarczająca aktywność UP wobec pracodawców. Praktyką jest czekanie na zgłoszenia zapotrzebowania na osobę niepełnosprawną, a następnie jego przekazanie (bez obustronnej

²⁰ Pentor Research International, PAG Uniconsult na zlecenie PFRON, 2006, Badanie zrealizowane na próbie 5019 osób niepełnosprawnych oraz 2096 gmin.

weryfikacji rzeczywistych potrzeb i możliwości) osobie niepełnosprawnej, co w sposób oczywisty bardzo rzadko prowadzi do efektywnego „skojarzenia”. I znów, niech mówią same za siebie wypowiedzi przedstawicieli PUP.

- *Wie pani, ja nie byłem w zakładach pracy chronionej, nie znam tam hierarchii, nie znam tam tych wszystkich newsów, znaczy już bezpośrednio na stanowisku pracy. No co ja mogę powiedzieć? To co pracodawca mówi jak najlepiej, z kontaktu telefonicznego to mogę się dowiedzieć tylko czym się firma zajmuje, dwa zdania i koniec. No i to moje informacje są. Ja też w 100% nie przekażę informacji o danej firmie osobie niepełnosprawnej...PUP*

Brak wiedzy o tym, gdzie uzyskać pomoc w połączeniu z bierną postawą PUP wobec niepełnosprawnych petentów sprawiają, iż osoby te mają utrudniony dostęp do informacji o dostępnych możliwościach wsparcia na rynku pracy.

Jednocześnie słabości Powiatowych Urzędów Pracy w walce z biernością zawodową osób niepełnosprawnych nie rekompensuje sektor pozarządowy, który bardziej skupia się na aktywności związanej z doraźną pomocą i integracją oraz sam boryka się z problemami finansowymi, co podkreślali przedstawiciele trzeciego sektora.

- *Bo dla nas jest to kłopot co roku, po prostu walczymy o pieniądze. Mimo dobrych wyników i dużego zainteresowania, dużo większego niż jesteśmy w stanie przerobić, jeśli chodzi o aktywizację zawodową...przedstawiciel organizacji pozarządowej*

- *Narzeka się na słabość trzeciego sektora, ale się nic nie robi, żeby go wzmocnić. Robi się tylko to, żeby go bardziej obciążyć i właściwie tak jak mamy pojęcie subsydiarność, to jest pomoc obywatelowi, żeby jak na najniższym poziomie sobie poradził sam czy w grupie. Natomiast większość z naszych władz uważa, że subsydiarność to jest obowiązek pomocy Państwu przez obywateli, czyli obowiązek pomocy obywatela samorządowi np. żeby sobie poradził z jakimś problemem ...przedstawiciel organizacji pozarządowej*

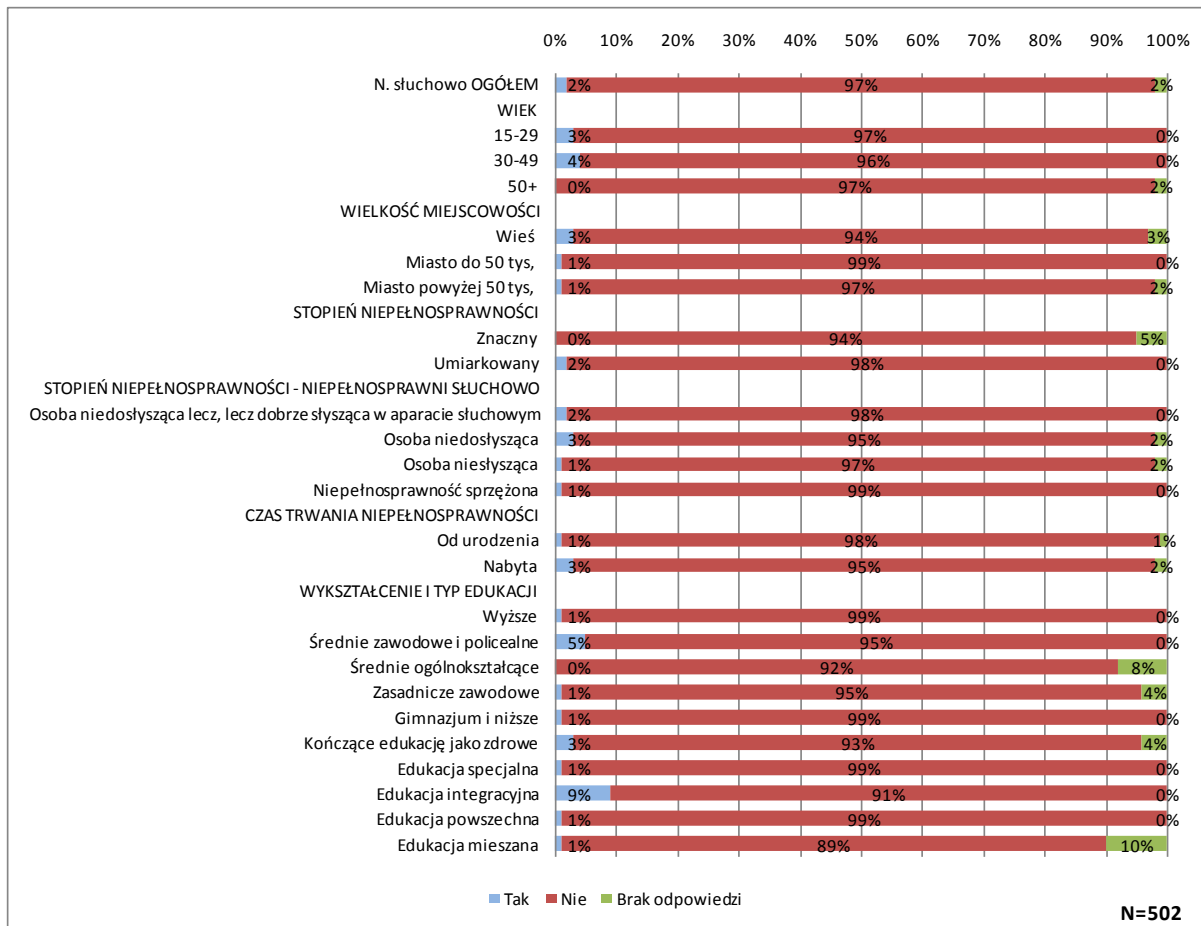
Oczywiście i na tym polu są pozytywne wyjątki, które na kształt modelu brytyjskiego próbują wcielić w życie nowe, oparte na obustronnej (dla niepełnosprawnego i pracodawcy) pomocy i wsparciu podejście do pośrednictwa pracy (np. Biuro Karier Stowarzyszenia Przyjaciół Integracji, czy też organizacja Fuga Mundi w Lublinie, gdzie zarejestrowanych jest więcej niepełnosprawnych niż w urzędach pracy w województwie lubelskim), ale to jedynie kropla w morzu potrzeb. W konsekwencji, tylko wybrani i nieliczni niepełnosprawni korzystają z pośrednictwa zawodowego, czy też uczestniczą w kursach i szkoleniach.

Osoby niepełnosprawne słuchowo, obok osób z niepełnosprawnością wzroku, to grupa, która w najmniejszym stopniu korzystała dotychczas z doradztwa w zakresie edukacji – ogółem jedynie 2% tej grupy w ciągu ostatnich 5 lat wykorzystywało jakąkolwiek formę takiego doradztwa, przy czym wśród osób kształcących się w ramach edukacji integracyjnej odsetek ten wyniósł 9%. W ogóle z doradztwa nie korzystała najstarsza grupa wiekowa (powyżej 50 lat), a także grupa osób niepełnosprawnych w stopniu znacznym.

Zainteresowanie doradztwem w zakresie edukacji deklaruje nikły odsetek niepełnosprawnych słuchowo – zaledwie 12%. Relatywnie częściej z takiego wsparcia skorzystałyby osoby z najmłodszej grupy wiekowej, a najmniej chętnie – z najstarszej. Zainteresowanie jest też wyższe w największych miastach, wśród osób niepełnosprawnych od urodzenia, a także pobierających nauki w ramach edukacji integracyjnej i powszechnej.

Obok bardzo małej aktywności w korzystaniu z doradztwa w zakresie edukacji w grupie niepełnosprawnych słuchowo obserwujemy dużą niewiedzę co do instytucji, do których należałoby się zwrócić z potrzebą podnoszenia swoich kwalifikacji. To osoby powyżej 50 roku życia najczęściej wskazują, iż nie wiedzą, gdzie szukać informacji o możliwościach podnoszenia kwalifikacji (64%), ale również wśród osób w wieku 30-49 lat aż 47% nie wskazało żadnej instytucji. Relatywnie najlepiej poinformowane są w tej kwestii osoby z najmłodszej grupy wiekowej. Pierwszą instytucją, do której osoby niepełnosprawne słuchowo skierowałyby swoje kroki, są Urzędy Pracy (18%). Kolejne źródła informacji lub pomocy uzyskały mniej niż 10% wskazań. 7% niepełnosprawnych słuchowo szukałoby informacji w Internecie, zaś 6% w Polskim Związku Głuchych. 5% zwróciłoby się do szkoły, uczelni. PFRON i organizacje osób niepełnosprawnych znalazły się dopiero na 5 miejscu (3%).

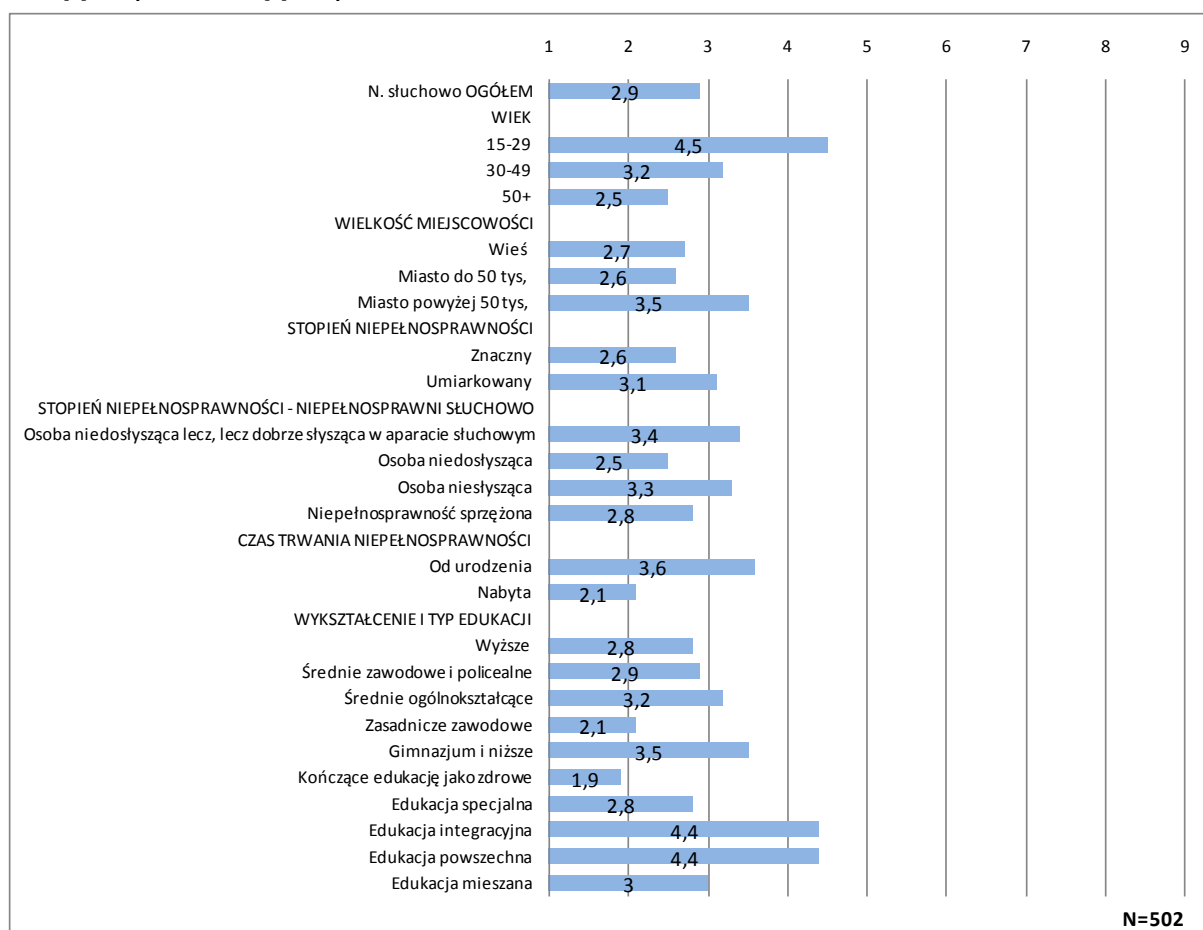
Rysunek 52 Korzystanie z dowolnych form doradztwa w zakresie edukacji w okresie ostatnich 5 lat - osoby niepełnosprawne słuchowo



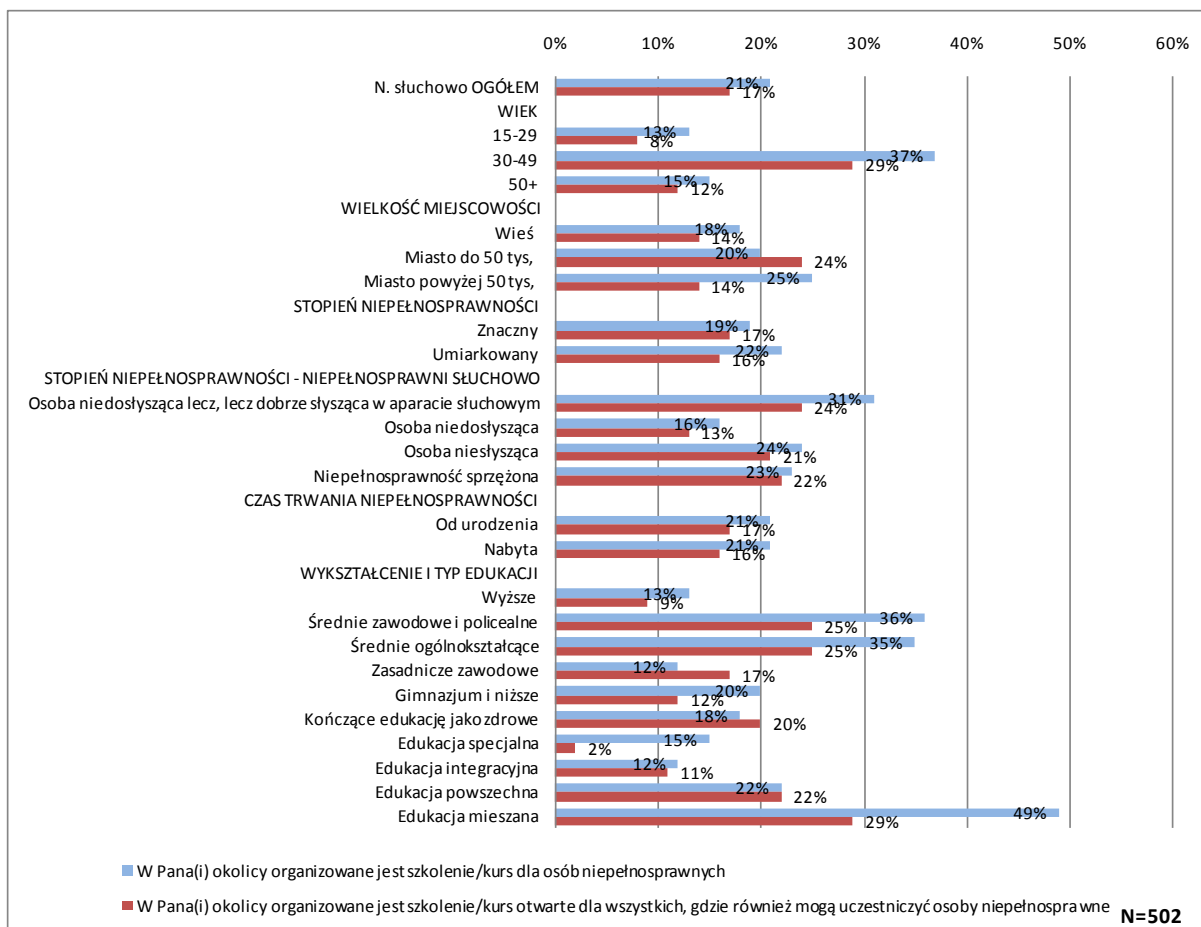
Osoby niepełnosprawne słuchowo niewiele wiedzą również o możliwościach dokształcania się, jakie są dostępne w ich okolicy. Jedynie 21% słyszało o organizowanych w okolicy szkoleniach dla niepełnosprawnych. Tylko 17% słyszało o szkoleniach ogólnodostępnych, w których mogą uczestniczyć także osoby niepełnosprawne. Najwięcej, bo 28%, wie, że można uzyskać dofinansowanie na zakup sprzętu potrzebnego do dokształcania lub edukacji. Co piąty ma świadomość, iż można uzyskać dofinansowanie do nauki na studiach.

Warto podkreślić, iż w zasadzie w każdej podgrupie widać znacznie wyższą świadomość możliwości szkoleń dla osób niepełnosprawnych. Najlepiej poinformowana o możliwościach w zakresie podnoszenia kwalifikacji, dokształcania się jest grupa wiekowa 30-49 lat, a także osoby niedosłyszące, lecz dobrze słyszące w aparacie słuchowym. Największy zasób informacji obserwuje się też u osób z wykształceniem średnim, kształcących się w edukacji integracyjnej lub mieszanej.

Rysunek 53 Zainteresowanie dowolną formą doradztwa w zakresie edukacji wśród osób niepełnosprawnych słuchowo – oceny . średnie, skala: [1] Zdecydowanie nie, [9] Zdecydowanie tak



Rysunek 54 Wiedza o organizowanych w okolicy szkoleniach/ kursach dla osób niepełnosprawnych oraz otwartych dla wszystkich, gdzie również mogą uczestniczyć osoby niepełnosprawne. Osoby niepełnosprawne słuchowo



4.7 Potrzeby niepełnosprawnych w zakresie kształcenia ustawicznego

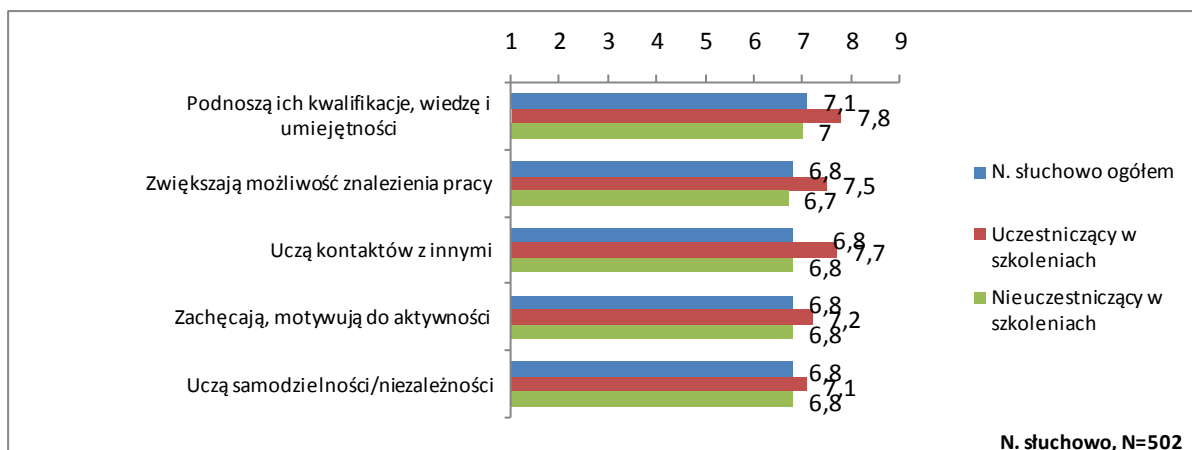
Choć osoby niepełnosprawne słuchowo są świadome znaczenia kwalifikacji i ich aktualizacji dla pozycji jednostki na rynku pracy, to – o czym już była mowa – niezwykle rzadko korzystają z kształcenia ustawicznego. Wydaje się więc, że ich zrozumienie dla wagi podnoszenia kwalifikacji dotyczy poziomu ogólnego, nie odnoszą jednak tej świadomości do siebie i swojej sytuacji.

Osoby niepełnosprawne słuchowo w większości zdają sobie sprawę z użyteczności i przydatności szkoleń oraz dostrzegają szereg korzyści wynikających z uczestnictwa w nich (podniesienie kwalifikacji, zwiększenie możliwości na rynku pracy, rozwój umiejętności interpersonalnych, rozwój postaw pro aktywnych oraz zwiększenie samodzielności), przy czym zaznaczyć należy, iż postawy te bardziej typowe są dla nielicznej grupy tych, którzy mieli już okazję korzystać z edukacji ustawicznej. Największe różnice między osobami korzystającymi i niekorzystającymi ze szkoleń dotyczą oceny ich wpływu na poziom kwalifikacji, szanse na rynku pracy i umiejętności interpersonalne.

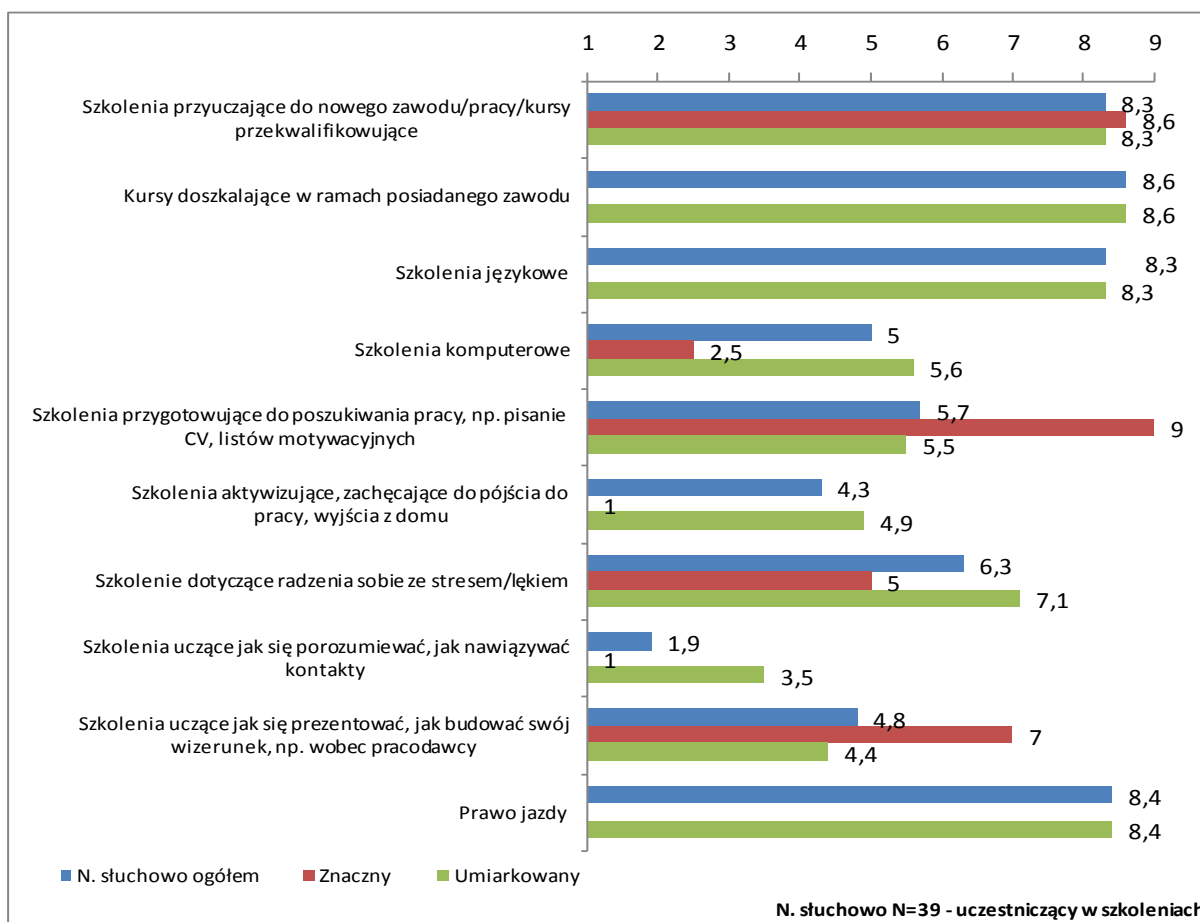
Osoby niepełnosprawne słuchowo ze znacznym stopniem niepełnosprawności, najbardziej doceniają szkolenia miękkie, mające na celu kształtowanie umiejętności przydatnych z punktu widzenia radzenia sobie na rynku pracy (co z jednej strony pozostaje w zgodzie z opisanymi wcześniej postrzeganymi deficytami systemu edukacji szkolnej, a z drugiej z typową dla osób niepełnosprawnych zaniżoną samoocena i bezradnością), a w dopiero w drugiej kolejności twarde szkolenia zawodowe. Tymczasem osoby z niepełnosprawnością umiarkowaną najczęściej preferują szkolenia przekwalifikowujące lub doszkalające, a także szkolenia na prawo jazdy i językowe. Relatywnie najmniej przydatne z punktu widzenia osób niepełnosprawnych słuchowo są szkolenia uczące, jak nawiązywać kontakty, a także szkolenia aktywizujące.

Warto też zwrócić uwagę, na różnice w ocenie szkoleń organizowanych przez różnego typu instytucje. Osoby niepełnosprawne słuchowo istotnie bardziej zadowolone są ze szkoleń organizowanych przez pracodawców i firmy szkoleniowe, niż przez Powiatowe Urzędy Pracy i organizacje pozarządowe.

Rysunek 55. Opinie na temat szkoleń - skala: 1=zdeczydowanie się nie zgadzam, 9=zdeczydowanie się zgadzam



Rysunek 56. Ocena przydatności organizowanych szkoleń ze względu na tematykę szkolenia oraz instytucję organizującą szkolenie, skala: 1=w ogóle nie przydatne, 9=bardzo przydatne



5 Jakie czynniki warunkują motywację osób niepełnosprawnych słuchowo do podejmowania nauki oraz aktywności na rzecz rozwoju osobistych kompetencji?

Kwestią najważniejszą, z punktu widzenia skuteczności działań na rzecz rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych jest bez wątpienia motywacja osób niepełnosprawnych do podejmowania aktywności. Bez niej, a niestety taki jest obecny stan rzeczy, wszelkie działania w zakresie edukacji i kształcenia nie przyniosą i nie mogą przynieść wymiernych efektów. W tym kontekście niezmiernie ważne jest poznanie barier, które bezpośrednio zniechęcają osoby niepełnosprawne do podejmowania nauki, jak i uwarunkowań systemowych, które w sposób uogólniony utrwalają syndrom bierności zawodowej tej grupy. W niniejszym rozdziale przeprowadzimy weryfikację ilościową czynników, które warunkują motywację osób niepełnosprawnych do podejmowania nauki i aktywności na rzecz rozwoju osobistych kompetencji.

Tabela 31 Pytania badawcze w trzecim obszarze badawczym

- Jak ON postrzegają dostępne możliwości i występujące bariery w uzyskiwaniu i kontynuacji wykształcenia?
- Jakie są podstawowe determinanty profili wykształcenia oraz ich społeczno-psychologicznych korelatów?
- Jakie czynniki wzmacniają motywację ON do podejmowania edukacji oraz kształcenia ustawicznego?
- Jakie czynniki osłabiają motywację ON do podejmowania edukacji oraz kształcenia ustawicznego?
- Jakie bariery (w wymiarze jednostkowym i środowiskowym) utrudniają/uniemożliwiają osobom niepełnosprawnym podjęcie i kontynuację procesu edukacyjnego (szkolnego i ustawicznego)?
- Z jakimi trudnościami borykają się osoby niepełnosprawne w procesie edukacji oraz kształcenia ustawicznego?
- Jakie są najważniejsze bezpośrednie przyczyny przerywania nauki przez osoby niepełnosprawne?
- Jakie grupy/kategorie ON są szczególnie narażone na wykluczenie z systemu edukacji formalnej i kształcenia ustawicznego i dlaczego?
- Jaki jest poziom akceptacji dla podejmowania nauki na różnych szczeblach systemu edukacji oraz dla kształcenia ustawicznego wśród samych osób niepełnosprawnych oraz ich otoczenia?
- Czy osoby niepełnosprawne zdają sobie sprawę z wagi i znaczenia wykształcenia?

5.1 Korelaty gotowości do nauki i podnoszenia kwalifikacji

Wyniki zrealizowanych badań zarówno jakościowych, jak i ilościowych ujawniły, iż motywacja osób niepełnosprawnych do podejmowania aktywności w zakresie edukacji warunkowana jest następującymi czynnikami:

- Uwarunkowania systemowe i dostęp do instytucji wsparcia
- Pochodzenie społeczne i bariery związane z możliwościami gospodarstwa domowego
- Obiektywny stan zdrowia oraz jego subiektywna samoocena
- Uwarunkowania psychologiczne
- Opinie na temat nauki i kształcenia

Nota metodologiczna:

Motywacja do podejmowania nauki definiowana jest przy wykorzystaniu dwóch wskaźników:

- **Gotowość do podejmowania nauki:** wyrażona średnią odpowiedzią na pytanie: *Gdybym dziś zaoferował(a) Panu(i) uczestnictwo w 2 miesięcznym szkoleniu zawodowym o interesującej dla Pana(i) tematyce, które odbywa się w centrum miasta/ w najbliższym mieście, to czy zdecydował(a)by się Pan(i) na nie?* SKALA [1] zdecydowanie nie, [9] zdecydowanie tak.
- **Stosunek do nauki:** wyrażony średnią odpowiedzią na pytanie: *Jaki jest Pana(i) stosunek do nauki i kształcenia. Czy chce Pan(i) dalej się uczyć i kształcić?* SKALA [1] zdecydowanie nie, [9] zdecydowanie tak.

W przypadku zmiennych o charakterze nominalnym korelaty wyrażone są w postaci różnic między średnimi, natomiast w

przypadku zmiennych o charakterze porządkowym w postaci współczynników korelacji- R Pearsona²¹.

Poniżej w kolejnych podrozdziałach przedstawiamy główne wnioski odnośnie każdej z grup korelatów.

5.1.1 Uwarunkowania systemowe

Zrealizowane badanie, z całą mocą ukazują, iż pomimo wielu zachodzących przemian, w Polsce wciąż dominuje **rehabilitacyjno – medyczny sposób myślenia o edukacji** osób niepełnosprawnych. Między innymi zwracano tu uwagę, iż o aktywności w zakresie podejmowania wykształcenia, czy pracy częściej decydują lekarze orzecznicy, niż same osoby niepełnosprawne. Obrazuje to następująca wypowiedź. *Jeszcze raz powtarzam – nie świat medyczny ma się wypowiadać o przydatności zawodowej osoby z niepełnosprawnością. A dzisiaj dokładnie tak jest, daje im się to prawo, glejt na rację...* przedstawiciel administracji państwowej.

Dominujące w Polsce podejście rehabilitacyjno-medyczne z jednej strony stoi na przeszkodzie wyrównywania ich szans w zakresie dostępu do edukacji, z drugiej natomiast wśród samych osób niepełnosprawnych osłabia indywidualną motywację do jej podejmowania. Co ciekawe, bardziej zakorzeniony jest on w świadomości samych niepełnosprawnych, niż osób reprezentujących ich otoczenie instytucjonalne (placówki edukacyjne, Powiatowe Urzędy Pracy, instytucje pozarządowe, firmy), choć i wśród nich jest także obecny. Przejawia się to zarówno w znaczeniu przypisywanemu nauce i wykształceniu, jak i sposobie myślenia o traktowaniu osób niepełnosprawnych w procesie edukacji. I tak osoby niepełnosprawne słuchowo:

- rzadziej niż przedstawiciele instytucji otoczenia, uznają edukację za ważniejszą dla nich, niż dla osób zdrowych (średnio 6,1 w porównaniu do 7,3),
- rzadziej niż przedstawiciele instytucji otoczenia dostrzegają sens podejmowania nauki (jako środka mającego na celu poprawę jakości życia, znalezienie lepszej pracy, czy osiąganie innych korzyści),
- dwukrotnie częściej natomiast niż przedstawiciele instytucji otoczenia, wyrażają przekonanie, iż w procesie edukacji powinny być traktowane ulgowo.

Warto, zwrócić uwagę, iż w przeciwieństwie do czterech pozostałych grup niepełnosprawności, dość powszechny wśród osób z deficytami słuchu sposób myślenia o niepełnosprawności w kategoriach ulg i przywilejów nie wiąże się bezpośrednio z samą gotowością do podejmowania edukacji, na którą wpływ mają inne czynniki, o których piszemy dalej. W nieznaczny sposób osłabia on natomiast sam ogólny stosunek do nauki (rozumiany w kategoriach ogólnej chęci do nauki).

²¹ Przez „korelację” rozumiemy współzależność – wzajemny związek dwóch zmiennych. Jeśli dwie zmienne są skorelowane pozytywnie (współczynnik korelacji przyjmuje wartość dodatnią), wówczas wraz ze wzrostem wartości jednej zmiennej wzrasta wartość drugiej zmiennej. Jeśli skorelowanie jest negatywne (współczynnik korelacji przyjmuje wartość ujemną), wówczas wraz ze wzrostem wartości jednej zmiennej maleje wartość drugiej zmiennej. Wartość bezwzględna współczynnika korelacji mówi natomiast o sile związku między zmiennymi – współczynnik przyjmuje wartości bezwzględne od 0 do 1, gdzie zero oznacza brak zależności, zaś 1 – bardzo silną zależność liniową. Im większa wartość bezwzględna współczynnika, tym silniej dane zmienne są ze sobą powiązane. Warto podkreślić, iż przy korelacji mówimy o współzależności, nie wypowiadamy się natomiast o związkach przyczynowych.

Tabela 32. Korelaty stosunku i gotowości do podnoszenia kwalifikacji – przekonania na temat miejsca osób niepełnosprawnych w społeczeństwie

	Stosunek do nauki	Gotowość do podejmowania nauki
Społeczeństwo powinno dbać przede wszystkim o dobro pełnosprawnych obywateli	.149(**)	.006
Osoby niepełnosprawne powinny być traktowane ulgowo	-.053	.012
Osobom niepełnosprawnym należy się od Państwa przede wszystkim opieka i pomoc	-.113(*)	-.072
Osoba niepełnosprawna to osoba chora, ułomna	-.136(**)	-.071
Osoba niepełnosprawna na rynku pracy czy w szkole powinna być traktowana ulgowo	-.190(**)	-.083
Nie powinno się wymagać od osób niepełnosprawnych aby pracowały zawodowo	.045	.066
Nauka i edukacja to dla osoby niepełnosprawnej niepotrzebne obciążenie i szkodliwy wysiłek	-.024	-.077

*korelacje istotna na poziomie $p < 0,05$ ²²

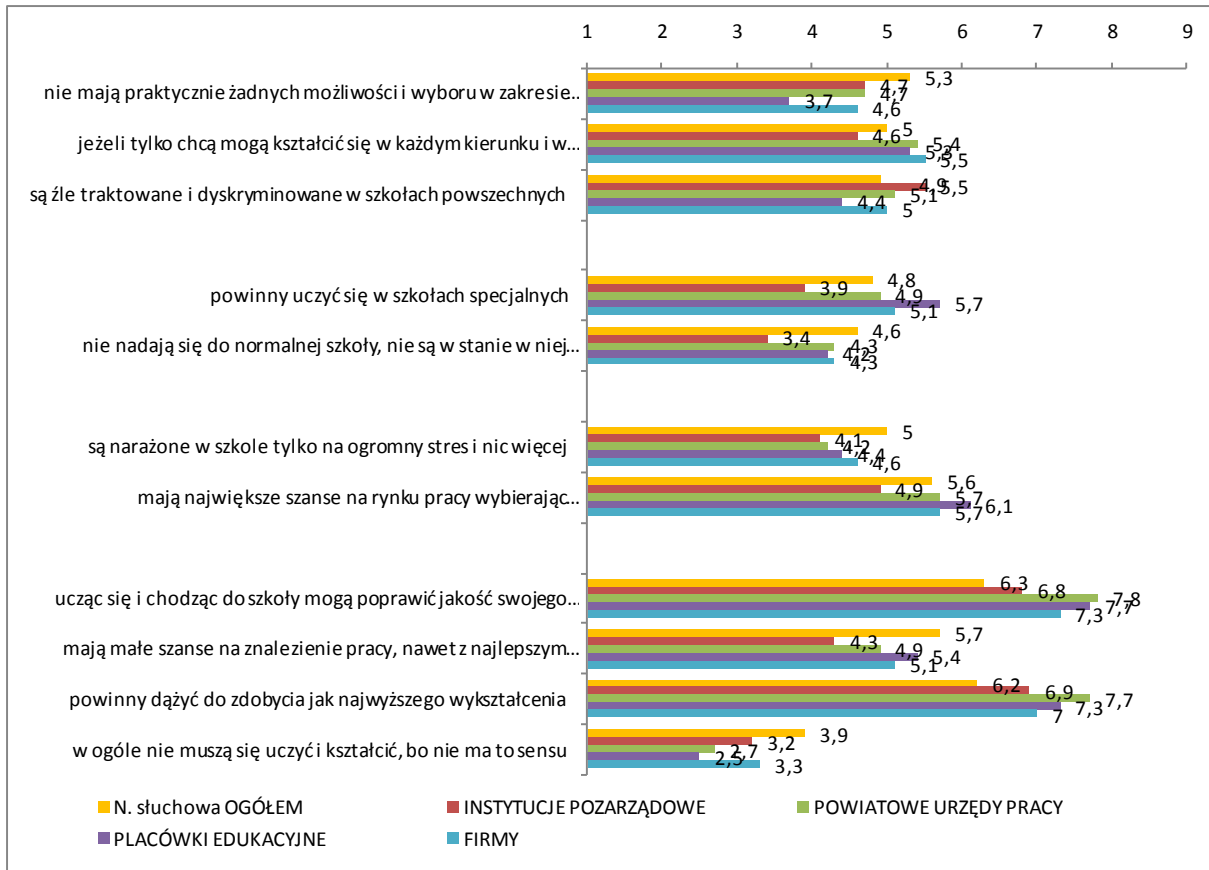
** korelacja istotna na poziomie $p < 0,01$

Z drugiej jednak strony, postawy niesprzyjające aktywizacji osób niepełnosprawnych wciąż dość często pojawiają się w świadomości instytucji działających w tym obszarze. I tak świadczą o tym może chociażby fakt, iż połowa przedstawicieli placówek edukacyjnych wyraża przekonanie, iż osoby niepełnosprawne powinny uczyć się w placówkach specjalnych (średnia 5,7), a co czwarty (24%) utrzymuje, iż osoby niepełnosprawne w ogóle nie nadają się do normalnych szkół, bo nie są w stanie w nich funkcjonować (średnia 4,3). Średnio co czwarta badany przez nas przedstawiciel instytucji otoczenia wyraża przekonanie, iż osoby niepełnosprawne w szkole narażone są tylko na stres i nic więcej. Konsekwentnie podobny odsetek uznaje, iż w procesie edukacji powinny być one traktowane ulgowo.

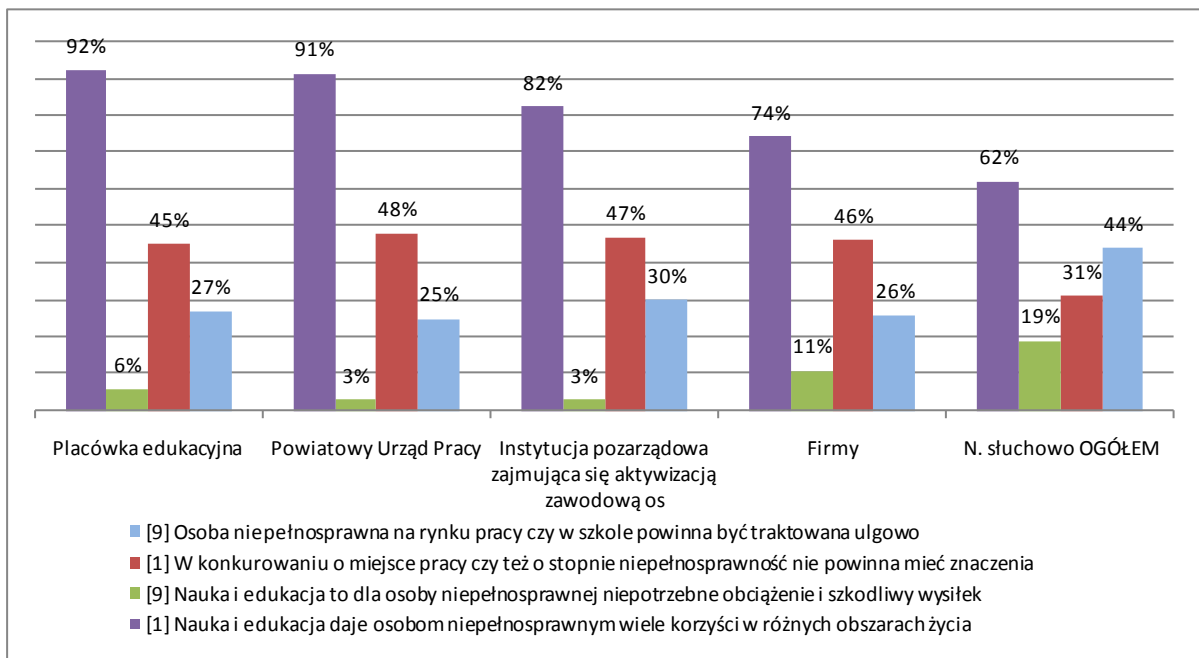
Czynnikiem niewątpliwie ograniczającym motywację do podejmowania nauki przez osoby z niepełnosprawnością słuchową jest dość powszechnie wyrażane przekonanie o **braku możliwości** w tym zakresie, oraz poczucie bycia dyskryminowanym w zakresie edukacji (poniekąd uzasadnione w świetle danych dotyczących traktowania osób niepełnosprawnych słuchowo w szkołach integracyjnych, danych dotyczących odsetka niepełnosprawnych słuchowo, którym sugerowano przeniesienie się do innej szkoły, czy też skali zjawiska jawnego wyszydzania i drwienia, o czym szczegółowo piszemy w dalszej części rozdziału). Pogląd ten podzielają również przedstawiciele instytucji zaangażowanych w działalność na rzecz osób niepełnosprawnych. Jak pokazuje poniższy rysunek, oceniają oni możliwości osób z deficytami słuchu w zakresie edukacji i kształcenia, jako gorsze od osób z niepełnosprawnością ruchową.

²² Poziom istotności to wartość oznaczająca maksymalne dopuszczalne prawdopodobieństwo popełnienia błędu odrzucenia hipotezy, iż dwie zmienne są ze sobą nieskorelowane, w sytuacji gdy hipoteza ta jest prawdziwa. Im niższa wartość poziomu istotności, tym większe prawdopodobieństwo, że zaobserwowana zależność (lub jej brak) rzeczywiście ma miejsce.

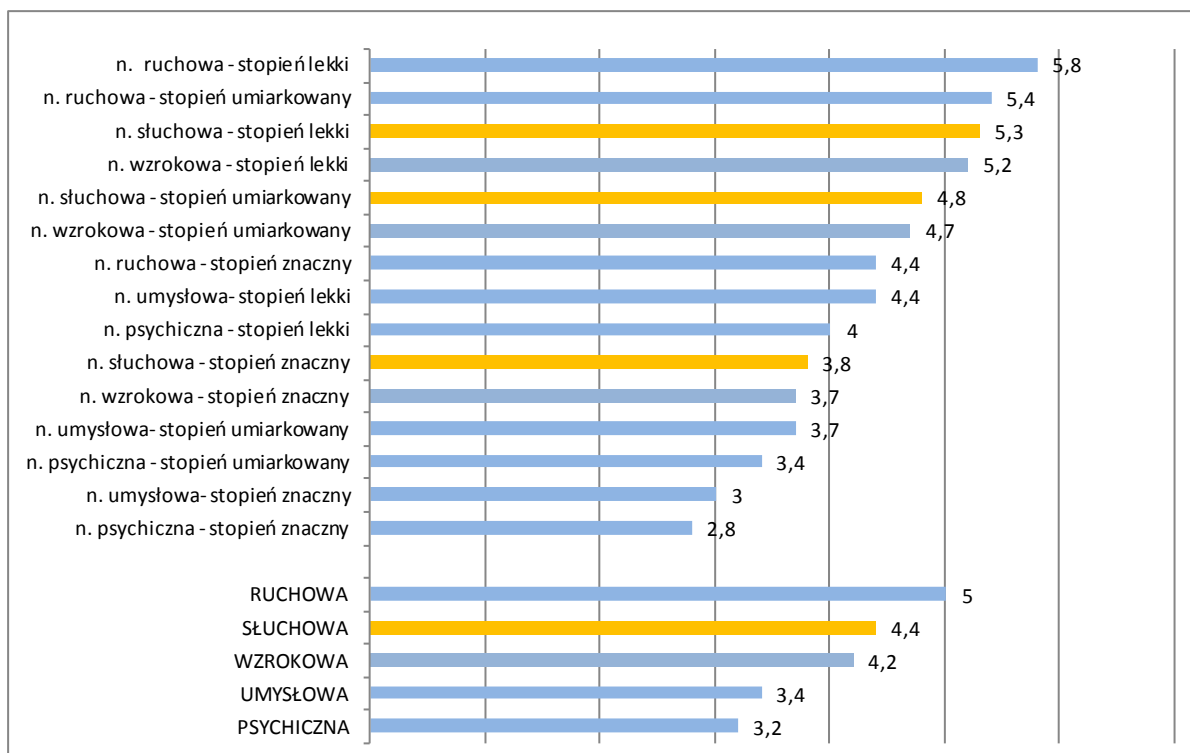
Rysunek 57 Opinie na temat kształcenia osób niepełnosprawnych - opinie przedstawicieli Instytucji oraz osób niepełnosprawnych



Rysunek 58 Opinie na temat kształcenia osób niepełnosprawnych - opinie przedstawicieli Instytucji oraz osób niepełnosprawnych



Rysunek 59 Opinie na temat możliwości w zakresie kształcenia, jakie mają poszczególne grupy niepełnosprawnych. Skala: [1] bardzo małe, [9] bardzo duże - opinie przedstawicieli Instytucji oraz osób niepełnosprawnych



Jedną z ważniejszych barier utrudniających osobom z niepełnosprawnością słuchową dostęp do systemu edukacji są bariery komunikacyjne, na które spontanicznie w pierwszej kolejności wskazują sami badani. Pewien wgląd w tę problematykę dają również wywiady zrealizowane z przedstawicielami placówek oświatowych. Wśród biorących udział w badaniu 30 placówek edukacyjnych większość nie zatrudniała osób posługujących się językiem migowym. Szkoły powszechne i integracyjne skarżyły się natomiast na niewystarczającą liczbę pedagogów specjalnych.

Bariery techniczne utrudniające lub wręcz uniemożliwiające niepełnosprawnym równoprawną partycypację w życiu społecznym są najbardziej namacalnym, a zarazem bardzo często głównym czynnikiem ograniczającym aktywność tej grupy. Jednocześnie trudno oprzeć się wrażeniu, iż znaczenie tego problemu dla aktywizacji niepełnosprawnych nie jest w pełni doceniane.

- Po pierwsze zwrócić uwagę należy na bardzo **wąskie traktowanie tej problematyki** głównie przez pryzmat likwidacji barier architektonicznych, i to na dodatek jedynie z uwzględnieniem potrzeb osób poruszających się na wózkach inwalidzkich (gdzie notabene, wciąż pozostaje dużo do zrobienia), bez uwzględniania szeregu innych barier, w tym przede wszystkim barier komunikacyjnych i transportowych oraz innych niepełnosprawności (osoby głuche, czy niewidome).
- Po drugie, działania te, nawet jeżeli już są podejmowane, często traktowane są w kategoriach „piątego koła u wozu”, co w prostej linii prowadzi do **wypaczenia ich sensu**. Dodatkowo ogólny ogląd sytuacji pogarsza fakt, iż część działań podejmowanych przez niektóre uczelnie ma w gruncie rzeczy charakter czysto pozorny. Dotyczy to przede wszystkim tzn. udogodnień architektonicznych, czy funkcjonowania stanowiska pełnomocnika ds. osób niepełnosprawnych. Zdarza się, iż funkcja pełnomocnika powierzana jest osobie bez żadnego przygotowania do pracy z niepełnosprawnymi, lub też za jej powołaniem nie idą żadne inne działania. Pełnomocnicy często pełnią swoje zadania społecznie, bez żadnego wynagrodzenia, często nie mają wyznaczonego biura, telefonu, komputera. Przyjmują interesentów w przez godzinę w tygodniu, w bliżej niewiadomym dla większości niepełnosprawnych studentów miejscu (...)

Drugim równie często wskazywanym przykładem pozorowanych działań uczelni jest likwidacja barier architektonicznych tylko dla ich likwidacji. Przykładem takich działań jest np. wybudowanie nowoczesnej toalety dla niepełnosprawnych, a następnie zamienianie jej w magazyn dla sprzętaczek, lub też zamykanie jej na klucz, którego pilnuje portier siedzący w innym budynku. Dużo mówiący jest także przypadek uczelni, która zainwestowała bardzo dużo środków w wybudowanie podjazdu dla osób

niepełnosprawnych, by następnie zamknąć prowadzące do niego drzwi na klucz i powierzyć go pani siedzącej w budynku na drugim piętrze. Inny student wspominał o przypadku odmówienia mu uruchomienia dźwigu (nowobudowanego) ponieważ był on jedyną osobą na uczelni, która chciała z niego korzystać!

- Po trzecie wreszcie, proces likwidacji barier bardzo często traktowany jest jako **działanie reaktywne** w odpowiedzi na powstały problem, którym jest pojawienie się niepełnosprawnego, który się wprost tego domaga. W konsekwencji, wytwarza to sytuację błędnego koła, w której niektóre bariery mogą zostać nigdy nie zlikwidowane, ponieważ żaden niepełnosprawny ich nie pokona, żeby się tego domagać. Dobrym przykładem może być tutaj znów szkolnictwo. Uczelnie mogą ubiegać się o dofinansowanie na sprzęt umożliwiający osobom niepełnosprawnym naukę, ale dopiero wówczas gdy już posiadają takich uczniów (np. program PITAGORAS). Tymczasem, jak wynika z badań, uczniowie niepełnosprawni najczęściej wybierają te szkoły/uczelnie, które już na wstępie oferują im możliwość nauki w dostosowanych warunkach.

Z punktu widzenia podejmowania nauki ogromne znaczenie wydają się mieć dwa czynniki – dostęp środków transportu oraz dostosowanie miejsc nauki do potrzeb osób niepełnosprawnych. Mówiąc o likwidacji barier architektonicznych bardzo często zapomina się o tym, iż jednym z podstawowych problemów dla wielu osób niepełnosprawnych jest **przemieszczanie się na większe odległości**, wymagające korzystania ze środków lokomocji. Na bardzo małą mobilność tej grupy składa się zarówno sytuacja ekonomiczna (brak pieniędzy na bilety, taksówki), brak samodzielności i przywiązanie do obecności opiekuna, jak i brak możliwości w zakresie transportu (niedostosowanie transportu publicznego, brak lub ograniczone możliwości korzystania z transportu dla niepełnosprawnych). W konsekwencji, możliwości tej grupy w zakresie podejmowania nauki zawężone są do najbliższej okolicy. W sposób oczywisty z góry skazuje to wielu niepełnosprawnych, w szczególności ze wsi, czy małych miast, na całkowity brak wyboru w zakresie jakości i kierunku kształcenia, a w dalszej perspektywie na bierność i „wegetację” w obrębie swojego podwórka.

Z drugiej strony, niezmiernie ważne jest **stworzenie osobom niepełnosprawnym szans nauki w warunkach dostosowanych do ich możliwości i ograniczeń**. Obejmuje to szereg działań dostosowawczych w zakresie istniejących barier architektonicznych (np. podjazdy itp.), barier komunikacyjnych (dostępność tłumaczy migowych), czy też barier technicznych (dostępność pomocy naukowych w alternatywnych formach, systemy głośnomówiące), co najważniejsze jednak wymaga dobrej woli i zaangażowania, a przede wszystkim funduszy. Smutną rzeczywistość w tym zakresie dobrze ilustruje wypowiedź jednego z ekspertów - *najbardziej doskwiera nam brak przystosowania szkoły do osób niepełnosprawnych – brak wind, podjazdów. Mam zrobiony projekt, kosztorys, pełną dokumentację potrzebną do dostosowania całej szkoły, no ale oczywiście nie ma pieniędzy...* przedstawiciel instytucji oświaty.

Wskaźnikiem pośrednio wskazującym na **słabość instytucji wsparcia w zakresie działalności na rzecz podnoszenia kwalifikacji** osób niepełnosprawnych jest również bez wątpienia **niski poziom wiedzy** osób z niepełnosprawnością narządu słuchu na temat możliwości kształcenia się i podnoszenia kwalifikacji. Ogółem 68% osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności (54% osób głuchych i 61% z niepełnosprawnością sprzężoną) deklaruje całkowity brak wiedzy i orientacji w zakresie możliwości podnoszenia kwalifikacji, a jedynie co piąty słyszał o możliwości uczestnictwa w szkoleniu organizowanym dla osób niepełnosprawnych.

Jak pokazują wyniki badań, w przypadku osób z deficytami słuchu, sam fakt korzystania z pomocy różnych instytucji, w tym również organizacji pozarządowych raczej osłabia, niż wzmacnia motywację do podejmowania nauki. Pozytywne znaczenie, z tego punktu widzenia, mają natomiast niektóre formy otrzymywanej pomocy – przede wszystkim – korzystanie z pośrednictwa pracy oraz poradnictwa zawodowego, choć i nie bez znaczenia jest również pomoc psychologiczna, prawna i medyczna.

Tabela 33. Korelaty gotowości do podnoszenia kwalifikacji – korzystanie z pomocy instytucjonalnej

Korzystanie ze wsparcia instytucji/organizacji		Gotowość do podnoszenia edukacji ²³	Istotność
Organizacja pozarządowa, fundacja, stowarzyszenie	tak	2,4	P<0,05
	nie	4,2	
Kościół, parafia, organizacja religijna, kościelna	tak	2,6	P<0,05
	nie	3,8	
Gminny/Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej	tak	2,7	P<0,05
	nie	4,2	
Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie	tak	4,3	P<0,05
	nie	3,6	
Powiatowy/Wojewódzki Urząd Pracy	tak	3,4	
	nie	3,7	
Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych	tak	3,7	
	nie	3,7	
Otrzymane formy pomocy		Gotowość do podnoszenia edukacji	
Pomoc w formie finansowej/materialnej	tak	3,1	P<0,05
	nie	3,9	
Pomoc prawna	tak	4,7	P<0,05
	nie	3,5	
Pomoc psychologiczna	tak	4,5	P<0,05
	nie	3,5	
Rehabilitacja medyczna	tak	4,2	P<0,05
	nie	3,5	
Udział w warsztatach terapii zajęciowej	tak	3,6	
	nie	3,6	
Udział w szkoleniach zawodowych lub przekwalifikowanie	tak	6,2	P<0,05
	nie	3,5	
Udział w kołach zainteresowań/klubach dla osób niepełnosprawnych	tak	3,7	
	nie	3,6	
Korzystanie z pośrednictwa pracy	tak	5,5	P<0,05
	nie	3,5	
Korzystanie z poradnictwa zawodowego	tak	5,9	P<0,05
	nie	3,5	

5.1.2 Pochodzenie społeczne i bariery związane z możliwościami gospodarstwa domowego

Praktycznie wszyscy eksperci, przedstawiciele różnych środowisk, z którymi rozmawialiśmy zwracali uwagę na kluczową rolę, jaką w kształtowaniu się postaw pro aktywnych, w tym również w zakresie edukacji, odgrywa pochodzenie społeczne osób niepełnosprawnych, które oprócz oczywistych zależności związanych z sytuacją finansową (dostęp do opieki medycznej, sprzętu rehabilitacyjnego, mobilność, stosunek do rent), w dużej mierze warunkuje również kluczowe z tego punktu widzenia podejście wychowawcze i nastawienie rodziny do niepełnosprawnego. Jak pokazują dane statystyczne, osoby niepełnosprawne, częściej niż zdrowe pochodzą z biednych rodzin, o niskich kwalifikacjach i kompetencjach społecznych. Problem ten w szczególności dotyczy osób z upośledzeniem umysłowym, lecz jego konsekwencje uwidaczniają się także w przypadku każdej innej grupy niepełnosprawności.

Nastawienie opiekunów oraz sposób wychowania dla kształtowania **kapitału osobistego** odgrywa bardzo ważną rolę w późniejszym życiu osoby niepełnosprawnej i wzmacnia bądź też osłabia jej motywację do podejmowania aktywności w zakresie edukacji. Wskazywali na to praktycznie wszyscy eksperci, z którymi mieliśmy okazję rozmawiać

²³ Odpowiedzi na pytanie - Gdybym dziś zaoferował(a) Panu(i) uczestnictwo w 2 miesięcznym szkoleniu zawodowym o interesującej dla Pana(i) tematyce, które odbywa się w centrum miasta/ w najbliższym mieście, to czy zdecydował(a)by się Pan(i) na nie? ŚREDNIE: SKALA [1] zdecydowanie nie, [9] zdecydowanie tak.

- *Indywidualne predyspozycje, ale też, nie oszukujmy się, środowisko i edukacja ma ogromny wpływ na kształtowanie postaw i świadomości jednostki, niezależnie czy to jest osoba pełno-, czy niepełnosprawna...przedstawiciel organizacji pozarządowej.*
- *mamy dwa rodzaje złych rodziców, jedni to są ci, którzy dzieckiem się nie interesują, niech sobie żyje, co nas to obchodzi, a drudzy to są ci, którzy wszystko chcą za dziecko zrobić, czyli zła miłość, miłość która prowadzi do tego, że ich dziecko zamiast się usamodzielniać, to się uwstecznia ciągle, to mamy nieraz w przedszkolu, gdzie po rocznej pracy przedszkolak, bardzo dużo robi sam ubiera się, nawet łóżko potrafi postać swoje i tak dalej, po wakacjach niczego nie pamięta, bo mamusia wszystko za niego zrobiła... przedstawiciel organizacji pozarządowej.*
- *Proszę Pani, rzecz się ma bardzo prosto. Moim zdaniem zaczyna się w niemowlęctwie, do trzech lat. Jeśli się dziecko aktywizuje to ono nie będzie bierne. Jeśli się przedszkolakowi daje zajęcia a nie mówi „posiedź sobie”, to on nie będzie bierny. Jeśli się go, tę aktywność wyhamowuje – bo jest niepełnosprawny – to nie będzie chciał pracować.(...)Oduczanie aktywności przez mamusię, przez nauczyciela. Proszę zwrócić uwagę – w ten sposób w większości ośrodków specjalnych dzieci uczy się tego, żeby siedziały z rączkami na kolanach. I wtedy to są grzeczne dzieci – kiedy siedzą z rączkami na kolanach. Pytam – co wyrośnie z takiego dziecka, co to za człowiek będzie z takiego dziecka(...) Pracować będzie chciał taki człowiek, który grzebał w kontaktach, prawda, w gniazdkach...przedstawiciel instytucji oświaty*

Na podstawie zrealizowanych wywiadów z osobami niepełnosprawnymi wyróżnić możemy trzy typy postaw opiekunów:

- **Dobre wsparcie** - postawa pełna akceptacji i zrozumienia dla niepełnosprawnego i jego problemów. Opiekunowie traktują osobę niepełnosprawną jak partnera, równoprawnego członka rodziny, dając mu swobodę w działaniu i podejmowaniu decyzji. Obrazuje to następująca wypowiedź. *Tak. Jestem przekonany, że rozumieją mnie i pomagają mi, ale ja uważam, że najlepszym wsparciem dla mnie jest pozwolić mi samemu wszystko robić...* niepełnosprawność słuchowa, wiek do 29 lat, uczeń szkoły specjalnej

Nadopiekuńczość - wiąże się z traktowaniem osoby niepełnosprawnej przez pryzmat jej choroby. Opiekunowie uważają, iż osoba niepełnosprawna nie poradzi sobie bez ich pomocy i wsparcia oraz, iż ze względu na swoją chorobę może liczyć na „ulgowe” traktowanie. W konsekwencji niewiele od niej wymagają i za wszelką cenę starają się ją chronić przed zewnętrznym „złym” światem. Problem ten szczególnie silnie akcentowali przedstawiciele instytucji oświaty.

- *nie chcą rodzice zaakceptować faktu dorastania dzieci i jeżeli mówi się o pracy, jeżeli mówi się o niezależności, o samodzielnym mieszkaniu to wywołuje u rodziców panikę, no i niestety później mamy trzydziestoletniego człowieka, który po prostu nic tylko musi być po prostu opiekowany i to jest tragiczna sytuacja, no bo człowiek nie jest wieczny. Produkuje ludzi chyba do domów pomocy społecznej... ..przedstawiciel instytucji oświaty*
- *Do końca życia rodzice ustawiają się w roli opiekuna i ubezpieczyciela, nie potrafią w wieku dojrzałym zejść z tego poziomu, iść gdzie indziej.. ..przedstawiciel instytucji oświaty*

Brak wsparcia, postawa ta wiąże się z brakiem akceptacji, wiedzy i zrozumienia dla niepełnosprawności i wynikających z niej ograniczeń. W konsekwencji opiekunowie nie dają niepełnosprawnemu potrzebnego mu wsparcia psychicznego, pozostawiają go samemu sobie, często w ogóle nie interesując się jego losem. W kontekście nauki i kształcenia podkreślano przede wszystkim, iż zaniedbanie rodziców, prowadzić może do pozbawienia dziecka możliwości właściwej, dostosowanej do jego potrzeb edukacji.

- *... mamy takie dziecko, które dla nas np. jest upośledzone, bo ma takie i takie problemy i co my mamy zrobić?, mogą tylko rozmawiać umiejętnie, bardzo delikatnie z rodzicem jakby sugerując, nie można niczego nakazać, można powiedzieć, że no my widzimy, że dziecko ma problemy i takie i takie, w związku z tym proszę iść z dzieckiem do poradni podpytać się, dowiedzieć się, jeżeli rodzic pójdzie do poradni, złoży wniosek, to poradnia zbada, zbada i np. wydaje orzeczenie, że dziecko jest upośledzone w stopniu lekkim, ale rodzic też tego orzeczenia może nie odebrać, bo może powiedzieć, że może się z tym nie zgadzać, może*

odebrać i nikomu nie pokazać, ponieważ to jest jego własność....przedstawiciel instytucji oświaty

- o po prostu lenistwo rodziny, bo mieszkają gdzieś tam wysoko i trzeba zejść na dół, żeby busik jadący, zbierający uczestników na warsztaty go wziął, to jest za ciężko, bardzo często też nie puszcza gdzieś tam " a bo po co mu tam, niech siedzi czyta książkę" no i on sobie siedzi i kiwa się, jest smutnyprzedstawiciel instytucji oświaty

Powyższe obserwacje poczynione w ramach badań jakościowych potwierdzają twarde wskaźniki uzyskane w badaniach ilościowych.

W przypadku osób z niepełnosprawnością narządu słuchu z gotowością do podnoszenia kwalifikacji i kształcenia bezpośrednio wiąże się status zawodowy członków rodziny oraz ich wykształcenie. Dużo mniejsze, niż w przypadku innych typów niepełnosprawności, znaczenie ma tutaj sytuacja finansowa rodziny. W to miejsce natomiast istotnym korelatem chęci kształcenia się jest natomiast wysokość otrzymywanych rent i zasiłków – im jest ona wyższa tym mniejsza gotowość w tym zakresie.

Tabela 34. Korelaty gotowości do podnoszenia kwalifikacji – pochodzenie społeczne (oceny średnie)

	Czynniki sprzyjające gotowości do podejmowania edukacji ²⁴	Czynniki ograniczające gotowość do podejmowania edukacji
Miejsce zamieszkania	Średnie miasto	Wieś i małe miasto
Status zawodowy męża/partnera	Pracuje (3,6)	Nie pracuje i nie uczy się (2,8)
Status zawodowy ojca	Pracuje (4,9)	Nie pracuje i nie uczy się (4,4)
Status zawodowy matki	Pracuje (4,9)	Nie pracuje i nie uczy się (3,6)
Wykształcenia matki	Średnie zawodowe i wyższe (5,6-6,5)	Gimnazjalne i niższe (2,9)
Wykształcenie ojca	Średnie zawodowe i wyższe (4,6)	Gimnazjalne i niższe (2,9)
Sytuacja finansowa rodziny	Brak wpływu	Brak wpływu
Posiadanie samochodu	Brak wpływu	Brak wpływu
Możliwość korzystania z transportu w świetle możliwości finansowych rodziny	Bez ograniczeń (3,8)	Z umiarem – od czasu do czasu (3,4)
Posiadanie własnego pokoju/spokojnego kąta do nauki	Brak wpływu	Brak wpływu
Wysokość otrzymywanych rent/zasiłków		-.199(**)

W przypadku osób z niepełnosprawnością narządu słuchu większe znaczenie z punktu widzenia gotowości do podnoszenia kwalifikacji ma bezpośrednia pomoc i wsparcie na jaką niepełnosprawny może liczyć w procesie edukacji, niż wsparcie emocjonalne i doradcze. Tak jak w przypadku innych grup z gotowością do nauki wiąże się natomiast partnerski model wychowawczy. Tak jak w przypadku osób z niepełnosprawnością wzroku, większą motywację w zakresie podnoszenia kwalifikacji wykazują osoby, które nie mogą liczyć na w pełni akceptującą postawę ze strony rodziny (stwierdzenia: nie mogą pogodzić się z Pana(i) niepełnosprawnością, trochę ukrywają ten fakt, wstydzą się Pana(i) niepełnosprawność).

²⁴ Odpowiedzi na pytanie - Gdybym dziś zaoferował(a) Panu(i) uczestnictwo w 2 miesięcznym szkoleniu zawodowym o interesującej dla Pana(i) tematyce, które odbywa się w centrum miasta/ w najbliższym mieście, to czy zdecydował(a)by się Pan(i) na nie? ŚREDNIE: SKALA [1] zdecydowanie nie, [9] zdecydowanie tak.

Tabela 35. Korelaty gotowości do podnoszenia kwalifikacji – wychowanie i stosunek rodziny do niepełnosprawnego - współczynniki korelacji

	Czynniki sprzyjające gotowości do podejmowania edukacji	Czynniki ograniczające gotowość do podejmowania edukacji
Stosunek rodziny do nauki		
pomagali Panu(i) w nauce, przygotowywaniu się do lekcji, odrabianiu zajęć	.271(**)	
chodzili z Panem(ią) do szkoły/na zajęcia, żeby tam służyć pomocą	.308(**)	
rozmawiali z Pana(i) nauczycielami, zabiegali o Pana(i) interesy w szkole	.207(**)	
wspierali emocjonalnie w trudnych chwilach w szkole	.173(**)	
zachęcali do kontynuowania nauki	.151(**)	
doradzali, w jakim kierunku się kształcić, jakie szkoły wybrać	.113(*)	
doradzali przerwanie nauki		-.132(**)
podejmowali za Pana(ią) decyzje w zakresie wyboru szkół i kierunków kształcenia		-.048
krzyczyli na Pana(ią) z powodu Pana(i) problemów w szkole		-.081
Model wychowawczy		
rodzice (opiekunowie) dają/dawali mi dużo swobody i nie wtrącają/wtrącali się do mojego życia,	.062	
to moi rodzice (opiekunowie) podejmują/podejmowali ważne decyzje dotyczące mojego życia, np. wyboru szkoły		-.136(**)
moje relacje z rodzicami (opiekunami) opisał(a)bym jako relacje partnerskie - jak równy z równym,	.249(**)	
Stosunek rodziny do niepełnosprawności		
dobrze rozumieją Pana(i) potrzeby i wspierają Pana(ią) emocjonalnie	.020	
traktują Pana(ią) jak kalekę, który(a) nie może nic sam(a) zrobić	.098(*)	
zaprzeczają Pana(i) niepełnosprawności, czasami wbrew rzeczywistości zachowują się tak, jakby nie miał(a) Pan(i) żadnych problemów	.015	
nie mogą pogodzić się z Pana(i) niepełnosprawnością	.134(**)	
trochę ukrywają ten fakt, wstydzą się Pana(i) niepełnosprawności	.187(**)	
źle Pana(ią) traktują, drwią, wyszydzają, czasami krzyczą na Pan(ią)	.080	

*korelacje istotna na poziomie $p < 0,05$

** korelacja istotna na poziomie $p < 0,01$

5.1.3 Obiektywny i subiektywny stan zdrowia, stosunek do niepełnosprawności

Motywacja do podejmowania edukacji i kształcenia, podobnie zresztą jak motywacja w zakresie aktywności zawodowej w dużej mierze warunkowana jest stanem zdrowia. W tym kontekście zwrócić należy jednak uwagę na odmienne znaczenie czynników obiektywnych wyrażonych czasem nabycia niepełnosprawności, stopniem niepełnosprawności, oraz oceną przebiegu niepełnosprawności w czasie od czynników subiektywnych wyrażonych stosunkiem do niepełnosprawności oraz przekonaniem, iż stan zdrowia uniemożliwia podejmowanie aktywności w zakresie edukacji i kształcenia.

W przypadku osób z niepełnosprawnością narządu słuchu większe znacznie z punktu widzenia motywacji do podejmowania nauki ma subiektywna ocena stanu zdrowia, niż jego obiektywna ocena. I tak, chęci uczestnictwa w oferowanym szkoleniu nie różnicuje w istotny sposób przyznany stopień niepełnosprawności oraz w nieznacznym stopniu wiąże się ona z wiekiem nabycia niepełnosprawności. W to miejsce dużo bardziej istotne znaczenie ma przekonanie, iż stan zdrowia uniemożliwia naukę oraz, iż to właśnie przyczyny natury zdrowotnej były przyczyną zaprzestania nauki. Pewne znaczenie w tym względzie ma również samodzielność niepełnosprawnego w zakresie radzenia sobie poza domem.

W przypadku osób z niepełnosprawnością narządu słuchu, odmiennie niż w przypadku innych grup, na gotowość do podejmowania edukacji nie wpływają natomiast w istotny sposób opinie na temat własnej niepełnosprawności.

Tabela 36. Korelaty gotowości do podnoszenia kwalifikacji – obiektywny stan zdrowia i jego subiektywna ocena z punktu widzenia aktywności w zakresie edukacji i kształcenia (oceny średnie i współczynniki korelacji)

	Czynniki sprzyjające gotowości do podejmowania edukacji ²⁵	Czynniki ograniczające gotowość do podejmowania edukacji
Stopień niepełnosprawności	Umiarkowany (3,5)	Znaczny (3,8)
Samodzielność w korzystaniu z transportu	Samodzielne korzystanie (4,1)	Korzystanie z opiekunem (1,8)
Samodzielność w wyjściu z domu, co wymaga dojazdu	Osoby samodzielne (4,0)	Osoby potrzebujące pomocy (2,9)
Przebieg choroby	Stan zdrowia poprawia się (5,0)	Stan zdrowia pogarsza się (3,5)
Przyjmowanie leków	Tak (3,7)	Nie (3,7)
Wiek nabycia niepełnosprawności		-.102(*)
Liczba dni, w których niepełnosprawny pozostaje w łóżku z powodu choroby		-.051
Mój stan zdrowia uniemożliwia mi dalszą naukę i kształcenie		-.125(**)
Na dalszą naukę nie pozwolił mi stan zdrowia		-.127(**)

Tabela 37. Korelaty gotowości do podnoszenia kwalifikacji – stosunek do niepełnosprawności

	Czynniki sprzyjające gotowości do podejmowania edukacji	Czynniki ograniczające gotowość do podejmowania edukacji
Wstydzę się swojej choroby, niepełnosprawności	.013	
Obawiam się kontaktów z innymi, że ktoś będzie się ze mnie śmiał, drwił	.051	
Mimo niepełnosprawności mogę normalnie żyć	.073	
Czuję się przydatny(a) i potrzebny(a) w społeczeństwie	.033	
Moja choroba, niepełnosprawność daje mi siłę, jakiej nie posiadają osoby zdrowe		-.002
Akceptuję siebie takim/taką jakim/jaką jestem		-.065
Uważam, iż jako osobie niepełnosprawnej należy mi się dużo więcej	.089(*)	

korelacje istotna na poziomie $p < 0,05$

*** korelacja istotna na poziomie $p < 0,01$*

5.1.4 Uwarunkowania psychologiczne

Ogromne znaczenie z punktu widzenia podejmowania aktywności w zakresie edukacji, obok obiektywnych czynników związanych z sytuacją materialno – społeczną, czy też stanem zdrowia, mają czynniki psychologiczne odnoszące się z jednej strony do ogólnego dobrostanu, z drugiej natomiast do postrzegania siebie w relacji z otoczeniem. Wyniki z całą mocą obrazują, iż w przypadku osób z niepełnosprawnością narządu słuchu, kluczowe z punktu widzenia motywacji do podejmowania edukacji są następujące czynniki:

- wysoka samoocena zawodowa (wyrażana przede wszystkim poczuciem przydatności, przekonaniem na temat własnych umiejętności oraz umiejętnością pracy),
- duża niecierpliwość oraz upór w realizacji wyznaczonych celów,
- przekonanie o byciu negatywnie traktowanym przez innych ludzi.

Warto zwrócić uwagę, iż w przypadku osób z niepełnosprawnością narządu słuchu, tak jak i w przypadku osób niepełnosprawnych wzrokowo, wpływ ogólnej kondycji psychicznej na chęć do podnoszenia kwalifikacji jest

²⁵ Odpowiedzi na pytanie - Gdybym dziś zaferował(a) Panu(i) uczestnictwo w 2 miesięcznym szkoleniu zawodowym o interesującej dla Pana(i) tematyce, które odbywa się w centrum miasta/ w najbliższym mieście, to czy zdecydował(a)by się Pan(i) na nie? ŚREDNIE: SKALA [1] zdecydowanie nie, [9] zdecydowanie tak.

dość niejednoznaczny. Bardziej skore do podejmowania nauki są zarówno te osoby, które czuły się nieszczęśliwe, odczuwały złość oraz te, które były dumne ze swoich osiągnięć.

Tabela 38. Korelaty gotowości do podnoszenia kwalifikacji – uwarunkowania psychologiczne

	Niepełnosprawni słuchowo	Niepełnosprawni wzrokowo	Niepełnosprawni psychicznie	Niepełnosprawni ruchowo
kondycja psychiczna				
CZYNNIK niezadowolenie/zniechęcenie	.110(*)	.115(*)	-.020	-.097(*)
Czuł(a) się Pan(i) zniechęcony(a), znużony(a)	-.030	.025	-.142(**)	-.097(*)
Czuł(a) się Pan(i) nieszczęśliwy(a), był(a) Pan(i) w depresji	.134(**)	.107(*)	-.106(*)	-.200(**)
Był(a) Pan(i) zdenerwowany(a), rozdrażniony(a)	.045	.024	-.014	-.109(**)
Czuł(a) się Pan(i) bezradny(a), samotny(a)	.053	.026	-.123(**)	-.128(**)
Ogarniał(a) Pana(ią) wściekłość, miał(a) Pan(i) ochotę wszystko rozwalić	.169(**)	.169(**)	-.059	-.059
CZYNNIK zadowolenie	.078	.127(**)	.342(**)	.316(**)
Był(a) Pan(i) dumny(a) ze swoich osiągnięć	.117(**)	.138(**)	.252(**)	.270(**)
Czuł(a) Pan(i), że życie jest piękne, był(a) Pan(i) szczęśliwy(a)	-.088(*)	.031	.163(**)	.292(**)
Był(a) Pan(i) zadowolony(a) bo coś się udało, powiodło się w Pana(i) życiu	.105(*)	.060	.321(**)	.201(**)
Był(a) Pan(i) szczególnie czymś zaciekaiony(a), zainteresowany(a), podekscytowany(a)	.060	.114(*)	.402(**)	.234(**)
cechy charakteru				
CZYNNIK przydatność, dużo możliwości	.100(*)	.225(**)	.445(**)	.391(**)
Potrafię zaplanować wykonanie czekających mnie zadań	.066	.123(**)	.340(**)	.300(**)
Potrafię współpracować w zespole	.056	.284(**)	.433(**)	.337(**)
Jeśli coś postanowię, to staram się to zrealizować	.077	.148(**)	.454(**)	.304(**)
Potrafię spojrzeć krytycznie na siebie, na własne możliwości	-.064	.092(*)	.297(**)	.180(**)
Nie mam problemów z nawiązywaniem i utrzymywaniem kontaktów z innymi ludźmi	.072	.288(**)	.449(**)	.227(**)
Mogę o sobie powiedzieć, że potrafię rozwiązywać swoje problemy, zadbać o swoje sprawy	.039	.178(**)	.338(**)	.230(**)
Potrafię się szybko przystosować do zmieniających się warunków, sytuacji	.039	.222(**)	.301(**)	.281(**)
Uważam, że potrafię pracować nie gorzej od innych osób	.208(**)	.211(**)	.405(**)	.457(**)
Potrafię opanować emocje w trudnych sytuacjach	.011	.203(**)	.372(**)	.254(**)
Uważam, że mam jeszcze sporo niewykorzystanych możliwości	.348(**)	.194(**)	.440(**)	.466(**)
Czuję się przydatny(a) zawodowo	.194(**)	.334(**)	.400(**)	.460(**)
Jestem osobą niezależną od innych	.107(*)	.199(**)	.283(**)	.297(**)
CZYNNIK zrównoważenie oraz ambicja	.059	.169(**)	.168(**)	.099(*)
Po zobaczeniu wypadku lub przykrych rzeczy potrafię zachować równowagę	-.031	.098(*)	.266(**)	.127(**)
Jestem odporny(a) na poniesione porażki	.036	.136(**)	.324(**)	.191(**)
Nawet w nerwowej atmosferze potrafię działać rozsądnie i zachować jasność umysłu	.102(*)	.148(**)	.320(**)	.200(**)
Wiele sytuacji prowokuje mnie do rywalizacji	.074	.225(**)	.305(**)	.287(**)
Stawiam sobie na ogół trudne i ambitne cele	.083	.162(**)	.272(**)	.393(**)
CZYNNIK niecierpliwość, podatność na krytykę	.182(**)	.094(*)	.069	.134(**)
Jestem bardzo niecierpliwy(a), kiedy mam na coś czekać	.055	.103(*)	.088	.024
Kiedy jestem krytykowany(a) bardzo szybko unoszę się gniewem	.201(**)	.038	.092(*)	.008
Zawsze staram się „postawić na swoim”	.179(**)	.125(**)	.279(**)	.265(**)
CZYNNIK nieumiejętność pracy w sytuacjach stresowych	-.041	-.094(*)	.093(*)	-.124(**)
Szybko się męczę, jeśli muszę pracować dłużej niż zwykle	-.070	-.106(*)	.001	.012
Kiedy wokół mnie panuje duży ruch, pracuję mniej wydajnie	.213(**)	.000	.121(**)	-.048
Umiejscowienie kontroli				
Uważam, że to, jak żyję, zależy w dużym stopniu ode mnie	.105(*)	.001	.213(**)	.210(**)

Uważam, że to, jak żyję, zależy w dużym stopniu od innych ludzi	.024	.084	-.222(**)	-.258(**)
opinie na temat innych ludzi				
dobrego zrobili Panu(i) inni ludzie	-.192(**)	.130(**)	.328(**)	.141(**)
złego zrobili Panu(i) inni ludzie	.002	.105(*)	-.089	-.013
Ogólnie rzecz biorąc, czy uważa Pan(i), że można ufać większości ludzi,	-.080	.179(**)	.059	.173(**)
 optymizm				
Jak Pan(i) ocenia, czy uda się Panu(i) zrealizować te plany?	.053	.145(**)	.161(**)	.229(**)

5.1.5 Postawy wobec nauki, kształcenia i pracy

Wreszcie kluczowe, znacznie z punktu widzenia gotowości do podejmowania nauki mają indywidualne postawy wobec jej podejmowania. Przy czym, jak pokazują wyniki badań, postrzegana ważność wykształcenia, w dużo mniejszym stopniu wiąże się z gotowością do jego podejmowania, niż niektóre ze specyficznych postaw.

Wśród osób z niepełnosprawnością narządu słuchu czynnikiem w największym stopniu wiążącym się z chęcią do podejmowania edukacji jest z jednej strony przekonanie o własnej zaradności w tym zakresie (jestem w stanie dojechać na każde szkolenie, na szkoleniu czu(a)bym się dobrze), z drugiej natomiast przekonanie o nienadawaniu się do szkoły, np. ze względu na wiek. Osoby z niepełnosprawnością narządu słuchu chętne do nauki, częściej niż pozostałe grupy, wyrażają także przekonanie, iż dzięki lepszemu wykształceniu mogłyby mieć lepszą pracę.

Warto zwrócić uwagę, iż w przypadku osób z niepełnosprawnością narządu słuchu, tak jak i w przypadku osób cierpiących na choroby psychiczne, motywacja do podejmowania nauki nie jest silnie powiązana z chęcią do podejmowania aktywności zawodowej, co de facto oznaczać może mniejszą motywację do podejmowania pracy w wyniku doskonalenia kwalifikacji i umiejętności.

Tabela 39. Korelaty gotowości do podnoszenia kwalifikacji – postawy wobec wykształcenia i pracy

	n. słuchowo	n. wzrokowo	n. psychicznie	n. ruchowo
Postrzegana waga wykształcenia				
Ważność kształcenia	.291(**)	.154(**)	.292(**)	.273(**)
Możliwości edukacyjne	.268(**)	.143(**)	.294(**)	.130(**)
Korzyści związane z wykształceniem				
Ogólny rozwój i poszerzenie perspektyw	.154(**)	.325(**)	.416(**)	.246(**)
Możliwość zdobycia większej samodzielności	.130(**)	.316(**)	.327(**)	.174(**)
Możliwość poznania ludzi, nawiązania kontaktów, przebywania z nimi	.121(**)	.411(**)	.424(**)	.272(**)
Zdobywanie konkretnej wiedzy i nowych informacji	.120(**)	.348(**)	.450(**)	.239(**)
Pozycja społeczna, status, prestiż, które daje wykształcenie	.108(*)	.379(**)	.295(**)	.182(**)
Poczucie robienia czegoś w życiu, posiadania pewnego celu	.102(*)	.252(**)	.409(**)	.211(**)
Możliwość wyjścia z domu, oderwania się od codzienności	.099(*)	.423(**)	.417(**)	.195(**)
Zwiększenie możliwości na rynku pracy	.036	.221(**)	.319(**)	.252(**)
Zwiększenie możliwości w zakresie zarabiania pieniędzy	.022	.232(**)	.290(**)	.260(**)
Postawy wobec wykształcenia				
CZYNNIK Nauka jako przyjemność	.388(**)	.528(**)	.346(**)	.535(**)
Jestem w stanie dojechać na każde szkolenie, jeżeli tylko by mnie ono interesowało	.451(**)	.510(**)	.576(**)	.640(**)
Wykształcenie i nauka są dla mnie bardzo ważne	.374(**)	.460(**)	.449(**)	.478(**)
W szkole, na szkoleniu wśród innych ludzi czu(a)bym się bardzo dobrze	.305(**)	.487(**)	.499(**)	.606(**)
Wiem gdzie się zwrócić, gdzie szukać informacji na temat możliwości nauki i kształcenia	.293(**)	.362(**)	.414(**)	.422(**)
Nauka daje mi ogromną satysfakcję	.276(**)	.501(**)	.395(**)	.557(**)
Mam zaplanowaną swoją dalszą edukację i kształcenie	.273(**)	.488(**)	.227(**)	.327(**)
Nauka sprawia mi przyjemność	.262(**)	.500(**)	.437(**)	.445(**)
Wiem, że sobie poradzę w każdej szkole i na każdym szkoleniu	.247(**)	.548(**)	.337(**)	.558(**)

CZYNNIK Okoliczności nie pozwalają mi na naukę	.013	.050	-.117(*)	-.310(**)
Wolę być w domu niż się uczyć	-.303(**)	-.286(**)	-.422(**)	-.434(**)
Nie mam fizycznych możliwości, żeby dojechać do szkoły, czy na szkolenie	-.183(**)	-.160(**)	-.321(**)	-.345(**)
Zupełnie nie wiem, gdzie i w jakim zakresie mógłbym/mogłabym się kształcić	-.183(**)	-.027	-.141(**)	-.396(**)
Nie ma takiego szkolenia/kursu, który byłby dla mnie odpowiedni, któremu mógłbym/mogłabym sprostać	-.166(**)	-.061	-.341(**)	-.525(**)
Mój stan zdrowia uniemożliwia mi dalszą naukę i kształcenie	-.125(**)	-.111(*)	-.309(**)	-.405(**)
Na myśl o nauce i szkole ogarnia mnie lęk i strach	-.122(**)	-.137(**)	-.365(**)	-.345(**)
Moja rodzina/najbliżsi uważają, iż nie powinienem/powinnam się uczyć	-.102(*)	-.063	-.264(**)	-.341(**)
Sam(a) nie będę szukać żadnych szkoleń, czekam, aż państwo mi coś zaoferuje	.096(*)	-.160(**)	.062	.002
Orzeczenie lekarskie nie daje mi możliwości nauki	-.063	-.003	-.198(**)	-.332(**)
Uważam, że to wstyd przyznać się przed innymi, że chodziło się do szkoły specjalnej	.035	-.026	-.098(*)	-.211(**)
Wolał(a)bym się uczyć z innymi osobami niepełnosprawnymi, niż z osobami zdrowymi, które mogłyby mnie nie zaakceptować	-.020	.080	.159(**)	-.220(**)
Okoliczności nie pozwalają mi pracować (np. choroba kogoś z rodziny, urodzenie dziecka)	-.004	-.011	-.191(**)	-.144(**)
CZYNNIK Nauka i tak nic nie zmienia	-.282(**)	-.098(*)	-.282(**)	-.279(**)
Jestem już w takim wieku, że nauka jest nie dla mnie	-.440(**)	-.281(**)	-.316(**)	-.397(**)
Nie nadaję się do nauki i szkoły	-.412(**)	-.248(**)	-.441(**)	-.599(**)
Moja sytuacja jest taka, iż nie mam potrzeby dalej się kształcić	-.290(**)	-.148(**)	-.394(**)	-.417(**)
Nie chce mi się dalej uczyć	-.246(**)	-.210(**)	-.343(**)	-.517(**)
Nie widzę sensu dalej się uczyć, i tak to nic nie zmienia	-.203(**)	-.298(**)	-.371(**)	-.499(**)
Nie stać mnie na naukę, kształcenie	-.031	-.080	-.205(**)	-.132(**)
CZYNNIK Nauka jest męcząca	.022	.018	-.084	-.050
Mam trudności w koncentracji i przyswojeniu wiedzy	-.167(**)	-.153(**)	-.305(**)	-.354(**)
Nauka jest dla mnie męcząca, sprawia mi duży wysiłek	-.141(**)	-.108(*)	-.176(**)	-.338(**)
Wiedza ciężko wchodzi mi do głowy	-.131(**)	-.025	-.184(**)	-.227(**)
CZYNNIK Nauka jako sposób na dobrą pracę i integrację	.130(**)	.189(**)	.257(**)	.135(**)
Wolał(a)bym uczyć się z osobami zdrowymi, nawet jeżeli szkoła nie byłaby dobrze dostosowana do moich potrzeb i byłoby mi ciężiej się uczyć	.010	.303(**)	.285(**)	.051
Gdybym był(a) lepiej wykształcony/a miał(a)bym dobrą pracę	.236(**)	.199(**)	.066	.020
Stosunek do pracy				
Stosunek do pracy	.458(**)	.526(**)	.273(**)	.585(**)
Czy w ciągu najbliższych 12 miesięcy będzie Pan(i) pracował(a)?	.372(**)	.457(**)	.212(**)	.493(**)
Gdybym dziś zaoferował(a) Panu(i) interesującą dla Pana(i) pracę, w centrum miasta/ w najbliższym mieście, to czy na nią by się Pan(i) zdecydował(a)?	.474(**)	.603(**)	.325(**)	.644(**)

5.2 Postawy wobec nauki i kształcenia

5.2.1 Postawy wobec nauki i kształcenia – segmentacja

W celu usystematyzowania wyników dotyczących sposobu myślenia o wykształceniu i podejmowaniu wykształcenia przeprowadzona została analiza czynnikowa oraz analiza skupień.

W **analizie czynnikowej** wykorzystuje się zestaw kilkunastu (czasem nawet kilkudziesięciu) stwierdzeń, które przez respondentów oceniane były na kilkupunktowej skali. Celem przeprowadzenia analizy jest sprawdzenie, czy w odpowiedziach na analizowane pytania nie kryje się struktura ukryta – pewne wymiary (czynniki), których manifestacją jest właśnie odpowiedź na dane stwierdzenie. Założenie analizy czynnikowej jest bowiem takie, iż liczbę stwierdzeń można ograniczyć do kilku najważniejszych wymiarów – czynników, które wpływają na udzielane przez respondentów odpowiedzi. Odnalezione „ukryte” czynniki są jednak związane nie tylko z pytaniami, na podstawie których zostały wyodrębnione, ale wykazują związki także z innymi zmiennymi charakteryzującymi respondentów.

Analiza czynnikowa pozwala:

- Ograniczyć liczbę stwierdzeń do kilku najważniejszych wymiarów (zamiast analizować kilkanaście i więcej zmiennych jednocześnie, analizujemy ich zaledwie kilka);
- Znacznie uprościć analizę i zrozumieć istniejące zależności przy bardzo niewielkiej utracie informacji;
- Skupić się na tym, co naprawdę istotne, bez wchodzenia w nadmierne szczegóły;
- Uniknąć analizowania zmiennych silnie ze sobą skorelowanych, a więc mających praktycznie tę samą wartość informacyjną. Wyodrębnione czynniki są bowiem od siebie całkowicie niezależne.

Z kolei **analizę skupień** przeprowadza się po to, aby na podstawie pewnych zmiennych, kryteriów, podzielić badanych na grupy (skupienia, segmenty, typy, klasy). Taką segmentację można przeprowadzić w oparciu o czynniki wyodrębnione w analizie czynnikowej (tak jak w opisanych w dalszej części raportu analizach), ale też na podstawie innych zmiennych. Celem analizy skupień jest podzielenie respondentów na segmenty w taki sposób, aby wyodrębnione grupy były maksymalnie podobne wewnątrz, i jednocześnie maksymalnie zróżnicowane między sobą (pod względem zmiennych wykorzystywanych do grupowania).

Wykorzystanie analizy skupień pozwala:

- Zredukować dużą ilość analizowanych informacji do prostych i zrozumiałych klasyfikacji;
- Bez nadmiernych szczegółów obserwować zachodzące zależności

Analiza czynnikowa ujawniła istnienie następujących postaw (czynników) wobec wykształcenia:

- **Nauka jako cel w życiu.** Na postawę tę składają się dwa wymiary – emocjonalny oraz operacyjny. W wymiarze emocjonalnym nauka i kształcenie postrzegane są w kategoriach przyjemności, satysfakcji a także osobistego znaczenia. W wymiarze operacyjnym natomiast, czynnik ten budują przekonania dotyczące możliwości poradzenia sobie w procesie kształcenia (w szkole, na szkoleniu wśród innych ludzi czuł(a)bym się bardzo dobrze, wiem gdzie się zwrócić, gdzie szukać informacji na temat możliwości nauki i kształcenia, jestem w stanie dojechać na każde szkolenie, jeżeli tylko by mnie ono interesowało). Niejako konsekwencją takiego sposobu myślenia jest zaś posiadanie planów w zakresie przebiegu ścieżki edukacyjnej.
- **Nauka jako trudność.** Postawa ta odnosi się do postrzegania nauki w kategoriach barier i trudności uniemożliwiających podejmowanie kształcenia. W takim sposobie myślenia dominującą barierą jest sam fakt bycia osobą niepełnosprawną oraz posiadania orzeczenia o niepełnosprawności, które nie daje możliwości nauki. Inne przeszkody mają charakter zarówno wewnętrzny (postrzegany stan zdrowia i własne możliwości, lęk i obawy przed kontaktem z osobami pełnosprawnymi, brak akceptacji własnej niepełnosprawności) jak i zewnętrzny (brak możliwości dojazdu, inne okoliczności uniemożliwiające naukę). Postrzeganie nauki w kategorii barier, współistnieje również z jednej strony z brakiem wsparcia ze strony rodziny, z drugiej natomiast z dużą roszczeniowością w tym względzie.
- **Brak wiary w sens nauki.** Czynnik ten odnosi się do myślenia o nauce i doksztalcaniu się w kategoriach jego bezużyteczności. Składa się na to zarówno przekonanie o braku możliwości sprawczych wykształcenia (nie ma sensu się uczyć, bo i tak nic to nie zmieni) jaki i nieadekwatności nauki do osobistej sytuacji (Jestem już w takim wieku, że nauka jest nie dla mnie, Moja sytuacja jest taka, iż nie mam potrzeby dalej się kształcić, Nie nadaję się do nauki i szkoły). Wreszcie równie ważną rolę w tego typu sposobie myślenia odgrywa prozaiczny brak chęci do nauki.

- **Nauka jako wysiłek.** Czynniki odnosi się do myślenia o wiedzy i dokształcaniu się w kategoriach stricte wykonawczych, związanych z łatwością przyswajania wiedzy. Tworzą go trzy stwierdzenia - wiedza ciężko wchodzi mi do głowy, nauka jest dla mnie męcząca, sprawia mi duży wysiłek, mam trudności w koncentracji i przyswojeniu wiedzy.
- **Nauka jako sposób na dobrą pracę i integrację** – czynnik ten odnosi się z jednej strony do postrzegania wykształcenia i nauki jako drogi do osiągnięcia lepszej pozycji na rynku pracy, z drugiej natomiast wiąże się z przekonaniem, iż bardziej wartościowa jest nauka z osobami zdrowymi niż niepełnosprawnymi.

Tabela 40. Sposób myślenia o nauce i wykształceniu – wyniki analizy czynnikowej

	Nauka jako cel w życiu	Nauka jako trudność	Brak wiary w sens nauki	Nauka jako wysiłek	Nauka jako sposób na dobrą pracę i integrację
	1	2	3	4	5
Wiem, że sobie poradzę w każdej szkole i na każdym szkoleniu	0,830				
Nauka daje mi ogromną satysfakcję	0,791		-0,202	-0,213	
Nauka sprawia mi przyjemność	0,787		-0,213	-0,236	
W szkole, na szkoleniu wśród innych ludzi czuł(a)bym się bardzo dobrze	0,784	-0,261			
Wiem gdzie się zwrócić, gdzie szukać informacji na temat możliwości nauki i kształcenia	0,780				
Wykształcenie i nauka są dla mnie bardzo ważne	0,773	-0,251			
Jestem w stanie dojechać na każde szkolenie, jeżeli tylko by mnie ono interesowało	0,750	-0,275			
Mam zaplanowaną swoją dalszą edukację i kształcenie	0,682		-0,394		
Orzeczenie lekarskie nie daje mi możliwości nauki		0,813			
Okoliczności nie pozwalają mi się uczyć (np. choroba kogoś z rodziny, urodzenie dziecka)		0,695			
Nie ma takiego szkolenia/kursu, który byłby dla mnie odpowiedni, któremu mógłbym/mogłabym sprostać	-0,271	0,658	0,351		
Nie mam fizycznych możliwości, żeby dojechać do szkoły, czy na szkolenie		0,658	0,224	0,236	
Uważam, że to wstyd przyznać się przed innymi, że chodziło się do szkoły specjalnej		0,601			
Moja rodzina/najbliżsi uważają, iż nie powinienem/powinłam się uczyć		0,586	0,425		
Mój stan zdrowia uniemożliwia mi dalszą naukę i kształcenie	-0,202	0,585	0,406	0,225	
Sam(a) nie będę szukać żadnych szkoleń, czekam, aż państwo mi coś zaoferuje		0,577	0,301		
Na myśl o nauce i szkole ogarnia mnie lęk i strach	-0,258	0,544	0,302	0,494	
Wolał(a)bym się uczyć z innymi osobami niepełnosprawnymi, niż z osobami zdrowymi, które mogłyby mnie nie zaakceptować		0,508		0,224	
Wolę być w domu niż się uczyć	-0,287	0,493	0,466	0,269	
Zupełnie nie wiem, gdzie i w jakim zakresie mógłbym/mogłabym się kształcić	-0,255	0,478	0,432		
Nie widzę sensu dalej się uczyć, i tak to nic nie zmieni	-0,306	0,234	0,793	0,206	
Jestem już w takim wieku, że nauka jest nie dla mnie	-0,256		0,785		
Moja sytuacja jest taka, iż nie mam potrzeby dalej się kształcić		0,230	0,766		
Nie chce mi się dalej uczyć	-0,321	0,213	0,724	0,286	
Nie nadaję się do nauki i szkoły	-0,357	0,495	0,528		
Nie stać mnie na naukę, kształcenie	-0,200	0,399	0,411	0,254	0,216
Wiedza ciężko wchodzi mi do głowy		0,327	0,205	0,782	
Nauka jest dla mnie męcząca, sprawia mi duży wysiłek	-0,240	0,318	0,285	0,773	
Mam trudności w koncentracji i przyswojeniu wiedzy	-0,245	0,356	0,302	0,731	
Gdybym był(a) lepiej wykształcony/a miał(a)bym dobrą pracę				0,223	0,789
Wolał(a)bym uczyć się z osobami zdrowymi, nawet jeżeli					0,722

Na podstawie analizy skupień wyróżnione zostały cztery grupy/ segmenty osób niepełnosprawnych słuchowo różniące się nastawieniem wobec nauki i wykształcenia.

- **Ograniczeni możliwościami.** Grupę tę charakteryzuje największa, na tle innych grup, wartość czynnika „nauka jako trudność”, oraz „nauka jako wysiłek” przy jednocześnie niskich wartościach innych czynników. Osoby należące do tego segmentu postrzegają naukę i kształcenie praktycznie wyłącznie przez pryzmat barier, trudności oraz wysiłku z nią związanego. Całkowicie przesłania im to inne możliwe korzyści związane z uczestnictwem w procesie kształcenia. Konsekwentnie nie dostrzegają też większego sensu w podejmowaniu nauki. W przeciwieństwie do przedstawicieli ostatniego segmentu niechęć tej grupy wobec nauki raczej warunkowana jest „stereotypowym” sposobem postrzegania swojego stanu zdrowia i niepełnosprawności, niż niską samooceną i brakiem wiary we własne siły.
 - Postawa ta typowa jest dla 41% osób niepełnosprawnych słuchowo – nieco częściej obserwujemy ją wśród osób niepełnosprawnych od urodzenia, a udział tej grupy wzrasta wraz z zaawansowaniem dysfunkcji – najmniejszy jest wśród osób niedosłyszących, lecz dobrze słyszających w aparacie słuchowym, zaś największy wśród osób z niepełnosprawnością sprzężoną. Postawę taką prezentuje jedynie 17% osób z wykształceniem wyższym i aż 46% osób z wykształceniem średnim zawodowym i policealnym. Udział segmentu maleje też wraz z wiekiem badanych, a rośnie wraz z wielkością miejscowości. Bardzo wysoki jest też wśród osób nigdy nie pracujących powyżej 30 roku życia.
- **Chętni do nauki.** Grupę tę charakteryzuje pozytywny emocjonalny stosunek do nauki, a także największa zaradność w tym zakresie (najwyższa na tle innych wartość czynnika „nauka jako cel w życiu”). Osoby z tej grupy wierzą w sens i zasadność kształcenia się, a także nie dostrzegają większych barier w tym zakresie.
 - Ogółem postawę tę przyjmuje 11% osób niepełnosprawnych słuchowo, tym samym jest ona postawą najrzadziej występującą w tej populacji. Jest niezwykle częsta wśród najmłodszych badanych 43%, a także wśród osób aktywnych zawodowo – zarówno pracujących (25%) jak i bezrobotnych (30%) oraz wśród osób z wyższym wykształceniem. Natomiast wśród biernych, zwłaszcza po 30 roku życia niemal zupełnie nie występuje.
- **Niezmotywowani.** Czynnikiem w największym stopniu wpływającym na poglądy reprezentowane przez ten segment jest „brak wiary w sens nauki”. Osoby z tej grupy w sytuacji, w której się znajdują, nie dostrzegają żadnych argumentów przemawiających za podjęciem dalszej nauki i kształcenia, bądź też po prostu nie chce im się podejmować tego wysiłku. Jednocześnie jednak, w przeciwieństwie do segmentu pierwszego i czwartego, osoby te nie postrzegają nauki w kategoriach barier i trudności, a także nie wiążą jej z indywidualnym wysiłkiem.
 - Postawa ta typowa jest dla 23% osób z niepełnosprawnością słuchu. Niezwykle często obserwujemy ją wśród osób z wykształceniem wyższym – co jest niepokojącym sygnałem, iż wykształcenie tej grupy może nie być efektywnie wykorzystywane. Znaczący jest też udział tego segmentu wśród osób z niepełnosprawnością nabytą, osób niedosłyszących oraz po 50 roku życia. Znaczny jest też udział tego segmentu wśród osób po 30 roku życia, które kiedyś pracowały, lecz teraz są bierne.
- **Zrezygnowani.** Podstawową charakterystyką tej grupy jest niechęć do nauki jako takiej oraz będąca jej konsekwencją bezradność w tym zakresie. Osoby należące do tej grupy nie lubią się uczyć. Nauka nie jest dla nich ważna, ani nie jest źródłem jakiegokolwiek satysfakcji. Jednocześnie jednak postawy te podszyte są bardzo niską samooceną i brakiem wiary we własne możliwości. Reprezentanci tej grupy twierdząc, iż nauka nie sprawia im przyjemności, równocześnie przyznają, iż mogą sobie nie poradzić w szkole/na szkoleniu oraz wątpią czy potrafiliby odnaleźć się wśród innych ludzi.
 - Ten sposób myślenia prezentuje niemal co piąty spośród osób niepełnosprawnych słuchowo. Niemal zupełnie nie występuje on wśród osób z wykształceniem wyższym oraz wśród najmłodszych badanych. Jest za to dość częsty wśród nigdy nie pracujących po 30 roku życia, osób z wykształceniem średnim ogólnokształcącym oraz o znacznym stopniu niepełnosprawności. Rzadziej postawa ta jest typowa dla osób z niepełnosprawnością nabytą.

Rysunek 60 Postawy wobec nauki i kształcenia – segmenty wyróżnione na podstawie analizy skupień

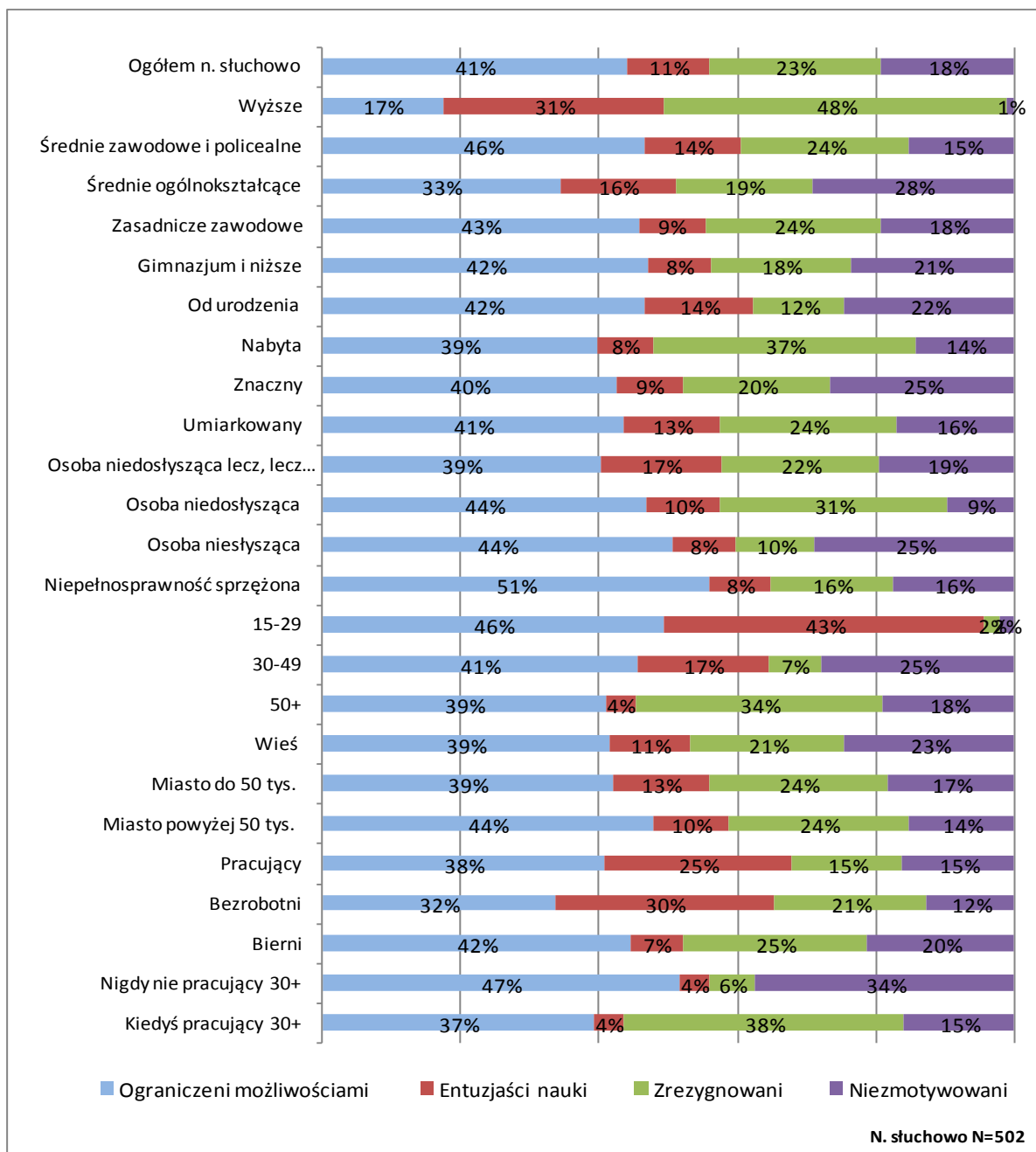


Tabela 41. Postawy wobec nauki – wyniki analizy skupień

	Ograniczeni możliwościami	Chętni do nauki	Niezmotywowani	Zrezygnowani
	1	2	3	4
Nauka jako cel w życiu	0,130	0,648	-0,098	-1,082
Nauka jako trudność	0,680	-0,726	-0,901	0,267
Brak wiary w sens nauki	0,252	-0,914	1,362	-0,604
Nauka jako wysiłek	0,484	0,062	-0,532	-0,695
Nauka jako sposób na dobrą pracę oraz integrację	-0,147	0,149	0,224	-0,074

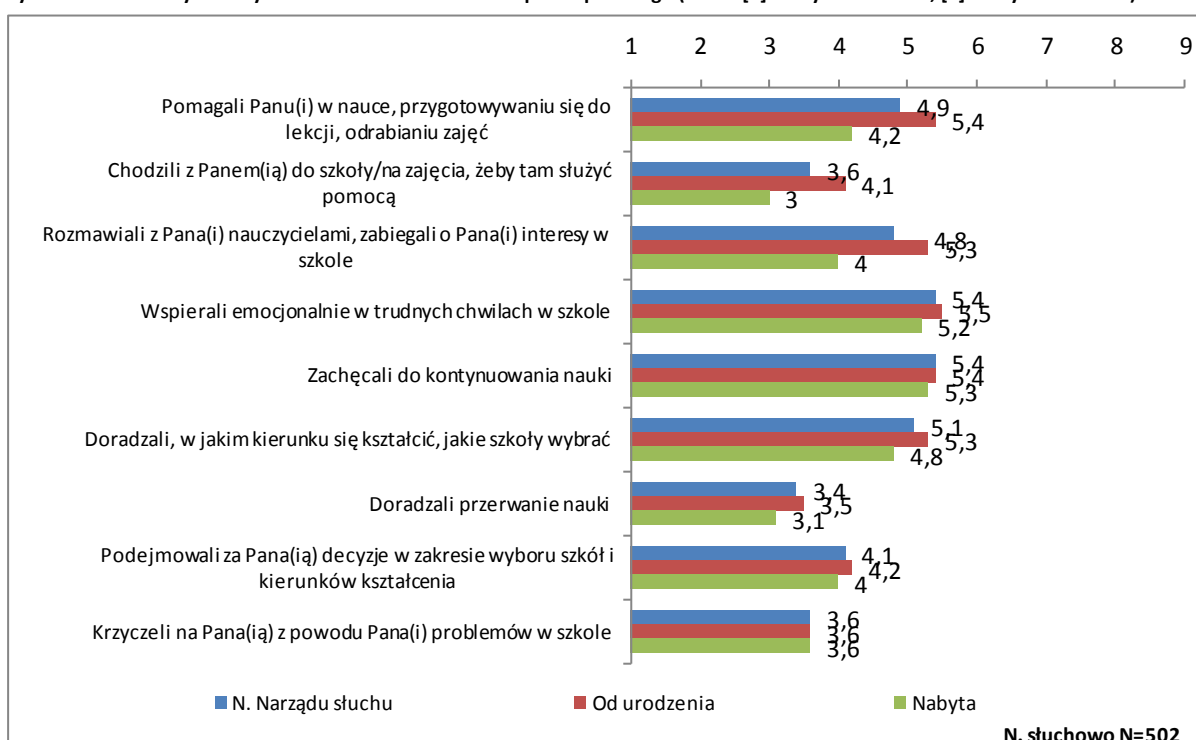
5.2.2 Postawy rodziny/opiekunów wobec edukacji i kształcenia

Wyniki badań pokazują, iż najbliżsi opiekunowie odgrywają dość ważną rolę w procesie edukacji osób niepełnosprawnych słuchowo. Należy jednak zauważyć, iż była to głównie rola doradcza i wsparcie emocjonalne, znacznie rzadziej zaś włączanie się ponad normę w naukę. Przede wszystkim najbliżsi pomagali w przygotowaniu do zajęć, ale też wspierali w trudnych chwilach, zachęcali, motywowali, oraz doradzali co do dalszego kierunku kształcenia. Osobom niepełnosprawnym od urodzenia częściej udzielano bardziej wymiernego wsparcia – pomocy w odrabianiu lekcji, chodzenia na zajęcia, czy też dbania o interesy w szkole.

Warto także zauważyć, iż to wsparcie rodziny wydaje się być jednym z istotnych czynników sprzyjających zdobyciu wyższego wykształcenia. Im wyższe wykształcenie, tym większe w ogóle wsparcie w nauce otrzymywane od rodziny – zarówno wymierne, jak i emocjonalne. Co ciekawe, relatywnie większego wsparcia rodzina udzielała osobom niedosłyszącym, lecz dobrze słyszącym w aparacie słuchowym.

Należy też podkreślić, iż wcale nierzadkie były przypadki negatywnej postawy opiekunów wobec nauki niepełnosprawnego dziecka – 26% wskazało, iż opiekunowie krzyčili z powodu problemów w szkole, co piąty przyznaje, iż rodzice doradzali przerwanie nauki. W co czwartym przypadku opiekunowie próbowali przejść kontrolę nad przebiegiem edukacji – nie pozostawiając dziecku decyzji co do wyboru szkół i kierunków edukacji.

Rysunek 61. Postawy rodziny wobec nauki i kształcenia niepełnosprawnego (Skala: [1] zdecydowanie nie, [9] zdecydowanie tak)



5.2.3 Czynniki decydujące o wyborze szkoły/kierunku nauczania

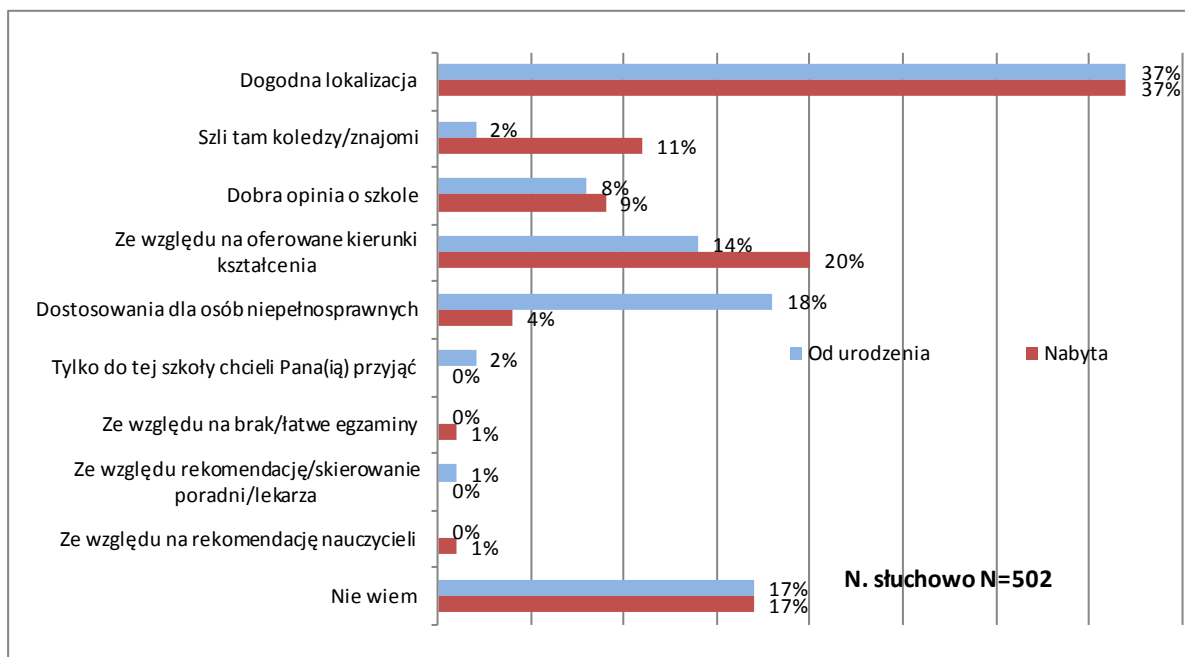
Wyniki badań wskazują, iż na etapie podejmowania decyzji o wyborze ścieżki edukacyjnej, osoby niepełnosprawne słuchowo (a czasem ich opiekunowie, którzy w tej kwestii mają w co czwartym przypadku decydujący głos) relatywnie rzadko biorą pod uwagę przyszłość zawodową niepełnosprawnego. W przypadku osób niepełnosprawnych od urodzenia, decyzja o wyborze konkretnej szkoły najczęściej podejmowana jest w sposób bezrefleksyjny, w oparciu o kryterium lokalizacji placówki, czy też oferowane dostosowania do potrzeb osób niepełnosprawnych, a dopiero w trzeciej kolejności liczą się oferowane kierunki kształcenia.

Ogółem jedynie 14% niepełnosprawnych od urodzenia, w porównaniu do 20% z niepełnosprawnością nabytą przy wyborze szkoły brało pod uwagę oferowane tam kierunki kształcenia. Warto zaznaczyć, iż czynnik ten staje się ważniejszy od innych kryteriów dopiero na poziomie szkoły ponadgimnazjalnej (zwłaszcza technikum i profilu zawodowego).

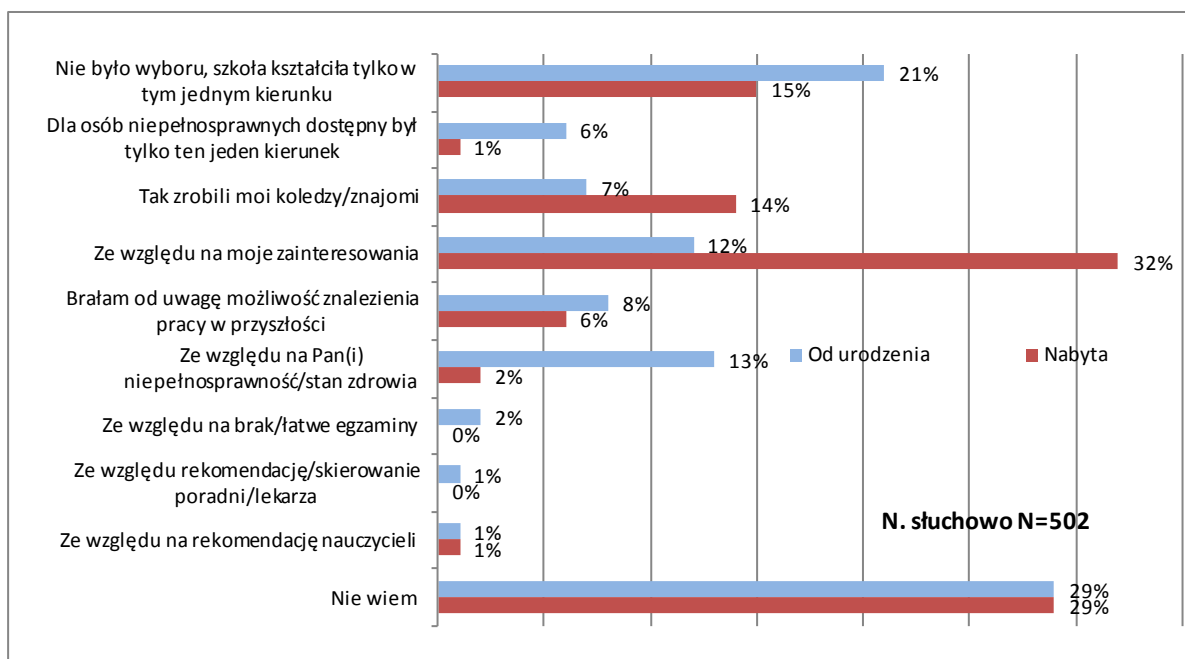
Podobne zależności obserwujemy w przypadku wyboru kierunku/profilu kształcenia. 29% niepełnosprawnych od urodzenia nie potrafiło w ogóle wskazać, dlaczego właśnie zdecydowała się na ten konkretny zawód/czy też profil, co czwarta twierdziła zaś, iż nie miała wyboru, gdyż był to jedyny kierunek oferowany przez szkołę (w ogóle, lub dla niepełnosprawnych). 13% niepełnosprawnych od urodzenia przy wyborze kierowało się stanem

swojego zdrowia. 12% wskazało, iż kierowało się zainteresowaniami. Możliwość znalezienia pracy brało pod uwagę jedynie 8% niepełnosprawnych od urodzenia. Co ciekawe, czynnik ten odrywa drugorzędną rolę nawet przy wyborze szkół ponadgimnazjalnych oraz szkół policealnych.

Rysunek 62. Czynniki decydujące o wyborze szkoły – niepełnosprawność słuchowa od urodzenia vs. niepełnosprawność nabyta



Rysunek 63. Czynniki decydujące o wyborze kierunku/profilu nauczania – niepełnosprawność słuchowa od urodzenia vs. niepełnosprawność nabyta



Jak obrazują poniższe tabele oferowane kierunki kształcenia, oraz perspektywa znalezienia dobrej pracy w przyszłości nie odgrywają, praktycznie żadnej roli w przypadku wyboru szkół specjalnych. Osoby decydujące się na tego typu kształcenie biorą pod uwagę jedynie aspekty związane z dostosowaniem dla osób niepełnosprawnych. Warto zwrócić, uwagę, iż w przypadku osób głuchych, wybór danej szkoły specjalnej wcale nie był koniecznością, spowodowany odmową przyjęcia do innych szkół (tylko do tej szkoły chciano mnie przyjąć). W przypadku wyboru szkół powszechnych przez osoby niepełnosprawne kluczowym czynnikiem jest natomiast lokalizacja placówki. Osoby niepełnosprawne słuchowo decydujące się na kształcenie w systemie włączającym, w szczególności ze znacznym stopniem niepełnosprawności, podkreślały również rolę oferowanych kierunków kształcenia.

Tabela 42. Czynniki decydujące o wyborze szkoły – w rozbiciu na szkoły specjalne oraz szkoły powszechne uczęszczane przez osoby niepełnosprawne słuchowo, w powiązaniu ze stopniem niepełnosprawności

	Szkoła specjalna		Szkoła powszechna (os. niepełnosprawna)	
	Znaczny	umiarkowany	znaczny	umiarkowany
Dogodna lokalizacja	20%	7%	42%	49%
Szli tam koledzy/znajomi	10%	4%	1%	3%
Dobra opinia o szkole	7%	12%	10%	4%
Ze względu na oferowane kierunki kształcenia	1%	15%	38%	18%
Dostosowania dla osób niepełnosprawnych	59%	48%	4%	1%
Tylko do tej szkoły chcieli Pana(ią) przyjąć	0%	0%	0%	4%
Ze względu na brak/łatwe egzaminy	0%	0%	0%	0%
Ze względu na rekomendację/skierowanie poradni/lekarza	0%	2%	5%	0%
Ze względu na rekomendację nauczycieli	0%	0%	0%	2%
Nie wiem	3%	11%	0%	18%

Choć blisko połowa badanych wskazuje, iż decyzję o wyborze szkoły podjęli samodzielnie, to relatywnie liczne jest grono niepełnosprawnych słuchowo, za których decyzję podjęli opiekunowie. Większą autonomię decyzji obserwujemy wśród osób niesłyszących, a także z niepełnosprawnością nabytą. Zaznaczyć należy, iż kwestia dokonywania decyzji w zakresie edukacji przez opiekunów dotyczy głównie osób kształcących się w systemie edukacji specjalnej. Wybór edukacji włączającej (powszechnej) częściej jest natomiast udziałem samych niepełnosprawnych, w szczególności tych ze znacznym stopniem niepełnosprawności.

Rysunek 64. Rola rodziny w podejmowaniu decyzji o wyborze szkoły (Kto podjął decyzję o wyborze tej szkoły/kierunku?, Czy była to bardziej decyzja Pana(i), czy też bardziej decyzja Pana(i) opiekunów?) – osoby niepełnosprawne słuchowo

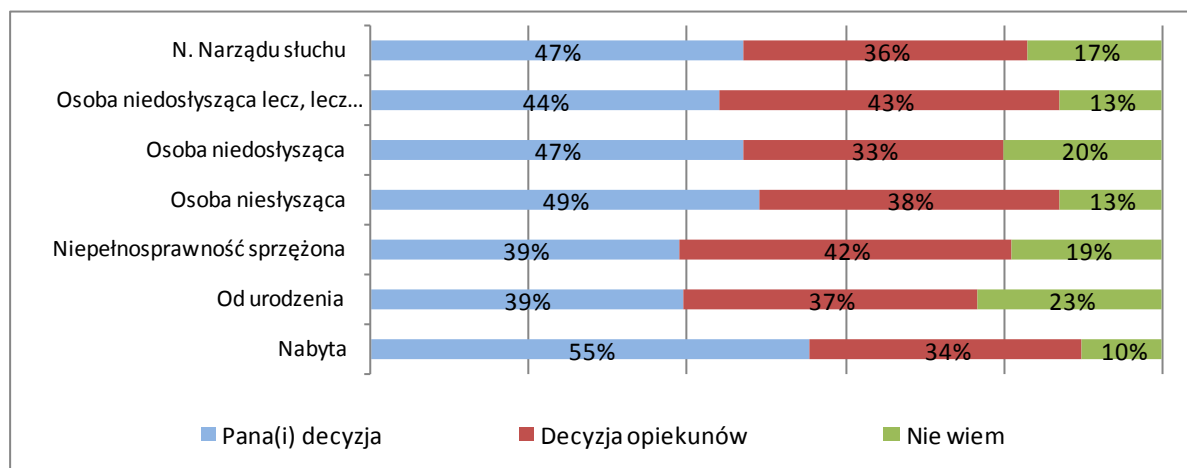


Tabela 43. Czynniki decydujące o wyborze kierunku/profilu nauczania – w rozbiciu na szkoły specjalne oraz szkoły powszechne uczęszczane przez osoby niepełnosprawne, w powiązaniu ze stopniem niepełnosprawności

	Szkoła specjalna		Szkoła powszechna (os. niepełnosprawna)	
	znaczny	umiarkowany	znaczny	umiarkowany
Pana(i) decyzja	48%	36%	80%	50%
Decyzja opiekunów	50%	51%	20%	35%

Nie wiem	2%	13%	0%	15%
----------	----	-----	----	-----

5.2.4 Czynniki zachęcające do edukacji i kształcenia

Jedynie 13% badanych osób z niepełnosprawnością słuchu nie jest w stanie wymienić spontanicznie żadnej zachęty do podejmowania nauki i kształcenia. Postawa taka istotnie częściej cechuje osoby z najniższym wykształceniem (17%), ze znacznym stopniem niepełnosprawności (22%), osoby niedosłyszające i niesłyszające (15-17%), w wieku powyżej 30-49 lat (24%) oraz osoby nigdy nie pracujące (24%). Co piąty badany wskazał, iż nie znajduje żadnych czynników, które zachęcałyby go do podejmowania nauki.

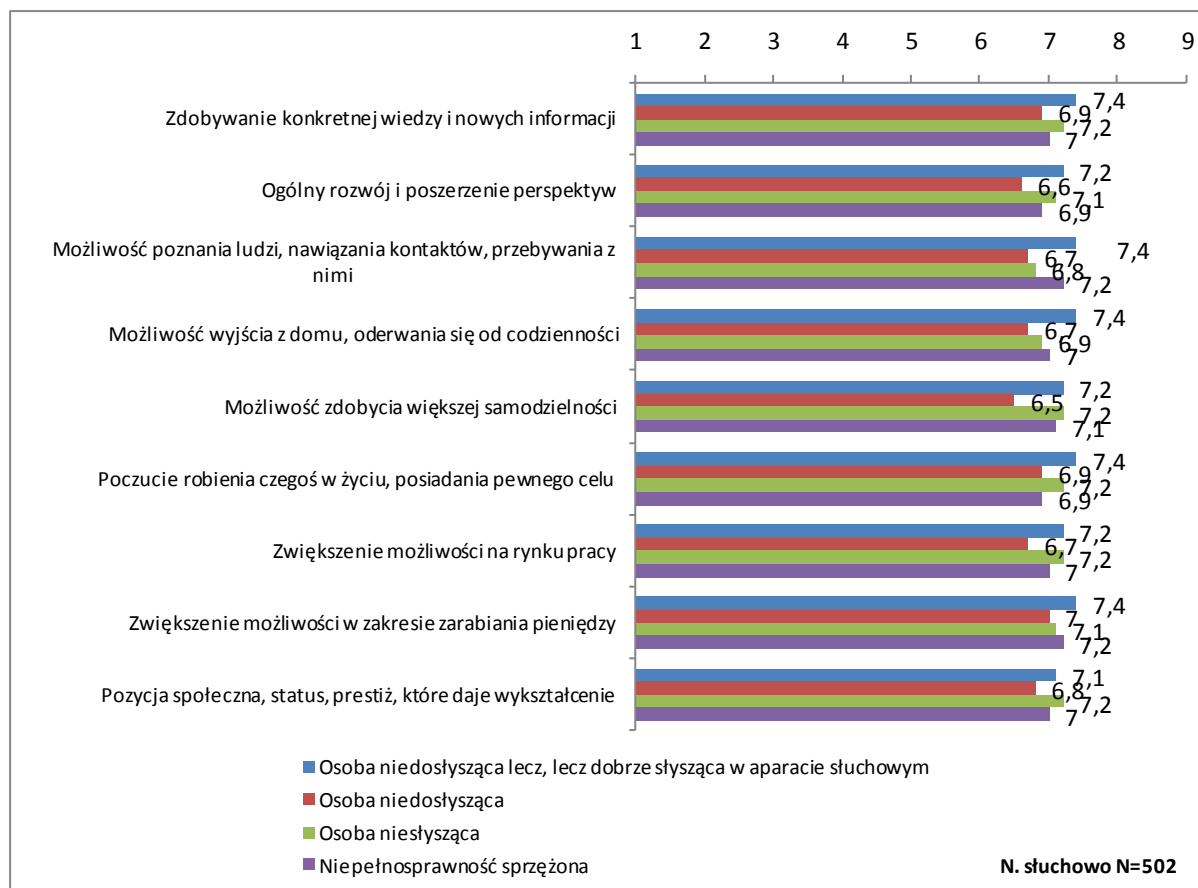
Dla pozostałej grupy najważniejszym motywatorem, mogącym zachęcić do podejmowania wysiłków na rzecz podniesienia wykształcenia i kwalifikacji, są przede wszystkim czynniki o charakterze finansowym (perspektywa znalezienia pracy, czy możliwość lepszych zarobków). Na miękkie korzyści związane z kształceniem (takie jak kontakty z ludźmi, status społeczny czy lepsze samopoczucie i rozwój osobisty) wskazywało istotnie mniej badanych.

Z drugiej strony wśród czynników zniechęcających do podejmowania nauki wskazywano przede wszystkim na wiek oraz brak gwarancji zatrudnienia (a co za tym idzie brak sensu nauki). W drugiej kolejności za zniechęcające uznano ograniczenia finansowe, czy stan zdrowia. 29% badanych stwierdziło, iż nie dostrzega czynników zniechęcających do kształcenia.

Tabela 44. Czynniki zachęcające i zniechęcające do podejmowania nauki i kształcenia

Czynniki zachęcające do podejmowania nauki	%	Czynniki zniechęcające do nauki	%
Możliwość znalezienia lepszej pracy	39%	Wiek/ za stary	15%
Możliwość lepszych zarobków	15%	Brak gwarancji zatrudnienia po ukończeniu szkoły	15%
Większa wiedza/ mądrość	13%	Brak pieniędzy/ ograniczenia finansowe	11%
Kontakty z ludźmi	12%	Stan zdrowia	11%
Pozycja w społeczeństwie/ status społeczny	11%	Duży wysiłek/ trudności w nauce	5%
Lepsze samopoczucie/ satysfakcja	8%	Trudności z dotarciem do szkoły	4%
Rozwój osobisty	6%	Obawa przed ludźmi/ złym traktowaniem	3%
Szansa na lepsze życie	5%	Zniechęcenie, apatia	3%
Posiadanie konkretnego zawodu/ kwalifikacje	4%	Niechęć do nauki	2%
Poznanie świata	3%	Brak odpowiednich szkół	2%
Większa samodzielność	3%	Obowiązki, problemy rodzinne	2%
Większa pewność siebie	2%	Wstyd/ stres	2%
Chęć osiągnięcia sukcesu	2%	Żadne	29%
Nic	21%	Nie wiem/ trudno powiedzieć	15%
Nie wiem/ trudno powiedzieć	13%		

Rysunek 65. Postrzegane korzyści z wykształcenia



5.2.5 Przyczyny rezygnacji z dalszej nauki

Już w części raportu poświęconej aspiracjom edukacyjnym osób niepełnosprawnych wskazywano na ogromny rozdźwięk między postrzeganym znaczeniem wykształcenia, a gotowością do jego zdobywania. W ramach badań jakościowych zidentyfikowane zostały następujące przyczyny takiego stanu rzeczy:

- **Brak wiary, iż dalsza nauka poprawi sytuację na rynku pracy.**
- **Poczucie predestynacji do wykonywania gorszych zawodów.** *Myślę, że warto się uczyć, z tym, że ja dla siebie nie widzę lepszej pracy. Bo wiem, że ta wada może mi się pogłębić. No i żadnego poważniejszego stanowiska dla siebie nie widzę. No i myślę, że to są argumenty, abym skończył edukację na zawodowce. W jakiejś restauracji i tak zarabiał na życie...* niepełnosprawność słuchowa, wiek do 29 lat, uczeń szkoły specjalnej
- **Ograniczenia fizyczne/zdrowotne. Postawa opiekunów.**
- **Brak wiedzy odnośnie możliwości kształcenia. Brak potrzeby kształcenia się.** *Nie, nie. Już mi wystarczy proszę pani. Jestem w tym wieku, że już wiedza do głowy nie bardzo wchodzi...* niepełnosprawność słuchowa, wiek 30-49 lat, status zawodowy: pracujący
- **Strach.** *Właśnie ja się boję takich rzeczy. Tam trzeba być samemu. Boję się po prostu...* niepełnosprawność wzrokowa, wiek 30-49, status zawodowy: bierna zawodowo, *Myślę, że się boję niepowodzeń. Myślę, że to jest „nie sprostam”, „nie dam rady”, brak wiary we własne siły, tak mi się wydaje...* przedstawiciel instytucji oświaty

Przyczyny rezygnacji z dalszej nauki istotnie wiążą się przede wszystkim z poziomem wykształcenia, w drugiej kolejności z brakiem możliwości kształcenia lub niedostrzeganiem sensu dalszej nauki.

W przypadku osób z wykształceniem średnim i zasadniczym zawodowym oraz wyższym zaprzestanie nauki w zdecydowanej większości przypadków jest konsekwencją tak zaplanowanej ścieżki edukacyjnej. Osiągnąwszy planowany poziom edukacji, osoby z tym poziomem wykształcenia planują rozpoczęcie aktywności zawodowej. W przypadku osób z niższym poziomem wykształcenia, na znaczeniu zyskują inne czynniki. Dla osób kończących

edukację na poziomie ogólnokształcącym wyróżniającym na tle innych grup czynnikiem rezygnacji z nauki jest wycofanie wsparcia ze strony rodziny i konieczność podjęcia pracy lub zobowiązań na rzecz rodziny (pomoc, urodzenie dziecka, choroba w rodzinie). Osoby z wykształceniem zawodowym częściej wskazują po prostu na potrzebę lub chęć pójścia do pracy.

Dla osób z wykształceniem gimnazjalnym i niższym przeszkodą – obok czynników sytuacyjnych pojawiających się w innych grupach, ważne dla rezygnacji z nauki są przeszkody mentalne – brak wiary w dalszy sens nauki, utrata zapału, strach przed szkołą, ale także stan zdrowia.

Dla osób niedosłyszących, lecz dobrze słyszących w aparacie słuchowym, a także dla osób głuchych i w grupie niepełnosprawności nabytej istotnie częściej powodem rezygnacji z dalszej nauki było osiągnięcie satysfakcjonującego wykształcenia. Z kolei osoby niepełnosprawne od urodzenia i z niepełnosprawnością sprzężoną wskazują na utratę zapału, niezależne okoliczności, czy też przeszkodę w postaci stanu zdrowia.

Tabela 45. Przyczyny rezygnacji z nauki – ze względu na poziom wykształcenia

	N. słuchowa ogółem	Wyższe	Średnie zawodowe i policealne	Średnie ogólnokształcące	Zasadnicze zawodowe	Gimnazjum i niższe
Zdołyłem(am) wykształcenie zawodów/jaki chciałem, taki był plan	5,7	8,5	7	6,2	7,2	3,3
Moja rodzina nie mogła mi zapewnić takiej możliwości (nie było pieniędzy, nie było komu mnie dowieźć)	4,8	2,5	4,4	5,9	4,7	5,2
Uważałem(am), że dalsza nauka i tak już nic nie zmieni	4,8	4,3	4,5	3,4	4,7	5,4
Straciłem(am) zapał do nauki, po prostu mi się nie chciało	4,4	3	4,5	3,3	4,3	4,8
Wolałem(am) iść do pracy	4,4	3,5	4,4	4,6	5,1	3,9
Miałem(a) trudności w nauce	4,2	1,7	3,1	2,5	4	5,7
Musiałem(am) pomagać rodzinie	4,1	1,8	3,4	4,2	3,9	4,8
Wolałem(am) być w domu	4,1	1,8	3,1	2,7	4,2	5,2
Nie mogłem(am) liczyć na żadne wsparcie i pomoc w nauce	4	1,7	3,4	3,9	3,7	5
Nauka była dla mnie ogromnym stresem, bałem(am) się szkoły	4	1,7	2,9	2,7	3,6	5,5
Na dalszą naukę nie pozwolił mi stan zdrowia	3,9	1,6	3,8	2,6	3,2	5,1
Obawiałem(am) się porażki, niepowodzenia	3,9	1,8	3	2,6	3,5	5,2
Nie pozwoliły mi na to okoliczności (choroba kogoś z rodziny, urodzenia dziecka itp.)	3,8	1,7	3	4,2	3,7	4,6
Nie miałem(am) jak dojeżdżać do szkoły	3,8	1,7	3,3	2,9	3,5	4,8
Nie zdawałem(am) sobie sprawy z możliwości dalszej nauki, nie znałem(am) szkół itp.	3,6	1,7	2,8	2,8	3,3	4,6
Orzeczenie lekarskie ograniczało możliwość mojej edukacji	3,6	1,7	2,5	2,6	3,1	5,1
Wstydzilem(am) się swojej niepełnosprawności	3,6	1,8	3	2,3	3,4	4,7
Wolałem(am) dalej pobierać rentę niż się uczyć i przygotowywać do pracy	3,5	1,7	2,7	2,6	3,6	4,5
Byłem(a) źle traktowany i nieakceptowany przez innych uczniów/nauczycieli	3,2	1,8	2,4	2,6	2,9	4,2
Dalszej nauce sprzeciwiała się rodzina	3,1	1,7	2,4	2	2,7	4,4
Zniechęcali mnie do tego sami nauczyciele	3	1,7	2,3	2	2,8	4,1

Tabela 46. Przyczyny rezygnacji z nauki – ze względu na stopień niepełnosprawności

	Osoba niedosłysząca lecz, lecz dobrze słyszcząca w aparacie słuchowym	Osoba niedosłysząca	Osoba niesłysząca	Niepełnosprawność sprzężona	Od urodzenia	Nabyta
Zdobyłem(am) wykształcenie zawodów/jaki chciałem, taki był plan	6	5,2	6,5	5,5	5,2	6,3
Straciłem(am) zapał do nauki, po prostu mi się nie chciało	4,2	4,4	4,7	4,6	4,5	4,2
Moja rodzina nie mogła mi zapewnić takiej możliwości (nie było pieniędzy, nie było komu mnie dowieźć)	4,8	4,9	4,6	5,1	4,6	4,9
Nie pozwoliły mi na to okoliczności (choroba kogoś z rodziny, urodzenia dziecka itp.)	3,8	3,8	4	3,4	4,3	3,2
Na dalszą naukę nie pozwolił mi stan zdrowia	3,7	4,3	3,6	4	4,4	3,2
Nie miałem(am) jak dojeżdżać do szkoły	3,8	3,9	3,7	4	4,1	3,3
Dalszej nauce sprzeciwiała się rodzina	2,8	3,7	2,8	3,5	3,4	2,8
Musiałem(am) pomagać rodzinie	3,6	4,7	3,7	3,9	4	4,1
Nie zdawałem(am) sobie sprawy z możliwości dalszej nauki, nie znałem(am) szkół itp.	3,4	3,7	3,7	3,9	4	3
Wolałem(am) być w domu	4,1	4,3	4,1	4,6	4,6	3,5
Uważałem(am), że dalsza nauka i tak już nic nie zmieni	4,7	5	4,8	5	4,6	5
Miałem(a) trudności w nauce	4,1	4,4	4,1	4,4	4,5	3,7
Nie mogłem(am) liczyć na żadne wsparcie i pomoc w nauce	3,8	4,2	4,1	4,5	4,1	3,9
Byłem(a) źle traktowany i nieakceptowany przez innych uczniów/nauczycieli	3,4	3,2	3,1	3	3,8	2,5
Nauka była dla mnie ogromnym stresem, bałem(am) się szkoły	4,2	4,3	3,4	4,1	4,5	3,3
Zniechęcali mnie do tego sami nauczyciele	3,1	3,2	2,9	2,9	3,4	2,6
Wolałem(am) iść do pracy	4,3	4,4	4,7	4,1	4,2	4,5
Wstydziałem(am) się swojej niepełnosprawności	3,7	3,4	3,9	3,7	4,2	2,8
Obawiałem(am) się porażki, niepowodzenia	4,1	3,8	3,6	4,2	4,5	3
Wolałem(am) dalej pobierać rentę niż się uczyć i przygotowywać do pracy	3,4	3,5	3,9	3,5	4,4	2,4
Orzeczenie lekarskie ograniczało możliwość mojej edukacji	3,6	3,7	3,6	3,9	4,3	2,7

5.3 Model korelatów warunkujących gotowość do podejmowania edukacji (korelaty indywidualne)

Nota metodologiczna.

W celu identyfikacji kluczowych czynników wpływających na **gotowość do podejmowania edukacji** zastosowano wielowymiarową analizę zależności, zwaną **ANALIZĄ KLUCZOWYCH CZYNNIKÓW KRUSKALA w wersji zmodyfikowanej przez Research International (dokładny opis techniki znajduje się w Aneksie 1 – Analizy Statystyczne)**.

- W analizie tego typu występuje zazwyczaj jedna zmienna zależna oraz zbiór predyktorów, które są z nią powiązane. Najczęściej zakłada się, że model ujmujący powiązania predyktorów ze zmienną zależną jest modelem liniowym. Jedną z zasadniczych korzyści, jakie daje stosowanie analizy kluczowych czynników Kruskala jest możliwość ustalenia ważności poszczególnych czynników mających wpływ na zmienną zależną.

ANALIZA KLUCZOWYCH CZYNNIKÓW (KEY DRIVERS) KRUSKALA to w **sensie statystycznym** korelacje cząstkowe między

zmienną zależną (wyjaśnianą) a zmiennymi niezależnymi (wyjaśniającymi). Zaletą tej techniki analitycznej, która należy do dekompozycyjnych technik analitycznych jest to, że pozwala oszacować „czysty, samoistny i niezależny” wpływ danej cechy na zmienną zależną, gdy wpływ innych cech jest kontrolowany.

Wyniki prezentowane są jako procentowy udział określonej cechy w wyjaśnianiu przez nią gotowości do podejmowania aktywności zawodowej.

Wyjaśnianą przez nas zmienną jest gotowość do podejmowania nauki mierzona za pomocą następującego wskaźnika:

- Gdybym dziś zaoferował(a) Panu(i) uczestnictwo w 2 miesięcznym szkoleniu zawodowym o interesującej dla Pana(i) tematyce, które odbywa się w centrum miasta/w najbliższym mieście, to czy zdecydował(a)by się Pan(i) na nie? Swoją odpowiedź proszę umieścić na skali od 1 do 9, gdzie 1 oznacza na pewno nie.

Jako zmienne wyjaśniające do modelu włączono opisane w załączniku 1 korelaty związane z aktywnością zawodową i edukacją (między innymi zmienne demograficzne, zmienne związane ze stanem zdrowia, postawami wobec pracy, predyspozycjami psychologicznymi, a także wykształceniem i posiadanymi kwalifikacjami).

- Wyniki badań wskazują, że największy wpływ na gotowość osób niepełnosprawnych słuchowo do podjęcia nauki mają **postawy wobec wykształcenia** – wyjaśniają w 14% gotowość do nauki. Zaznaczyć jednak należy, iż udział tego czynnika w kształtowaniu się gotowości do podejmowania nauki jest wśród osób z deficytami narządu słuchu relatywnie najniższy na tle innych grup. Najważniejsze znaczenie pozytywne w tym wymiarze ma traktowanie nauki w kategoriach przyjemności, zaś negatywne, ukształtowane zapewne doświadczeniem, stwierdzenie, że „nauka i tak nic nie zmieni”. Na tle innych niepełnosprawności, znaczący wpływ ma na podjęcie nauki ma opinia, że jest ona tylko dla młodych i bogatych.
- Drugim, nieco mniej ważnym czynnikiem (wyjaśnia w 10% gotowość do nauki) warunkującym motywację do podejmowania nauki jest **sytuacja społeczno-bytowa** rodziny, rozumiana głównie przez pryzmat pobieranych rent i zasiłków (które na tle innych grup mają relatywnie duże znaczenie w osłabieniu motywacji do podejmowania nauki), a także praca ojca i wykształcenie matki.
- Trzecim, praktycznie równoważnym czynnikiem jest poziom **wykształcenia, posiadane kompetencje i umiejętności**. Najważniejsze znaczenie w tym wymiarze mają dla osób z deficytami narządu słuchu ogólnie kompetencje i umiejętności, a także predyspozycje fizyczne.
- Czwartym, relatywnie ważnym czynnikiem wpływającym na gotowość do podejmowania nauki są zmienne demograficzne – przede wszystkim wiek.
- Kolejnym predyktorem do podejmowania kształcenia jest korzystanie z pomocy organizacji – wyjaśnia w 7% gotowość do podejmowania nauki. Na tle innych niepełnosprawności, szczególnie ważne w tym wymiarze jest korzystanie z pomocy Ośrodków Pomocy Społecznej oraz PCPR.
- Specyficznym korelatem gotowości do podejmowania nauki w grupie osób niepełnosprawnych słuchowo jest brak chęci, zapału do nauki oraz pogląd, że nauka została już zakończona - nie dostrzeganie w ogóle kształcenia ustawicznego.

Rysunek 66 Uwarunkowania gotowości do podejmowania nauki. Procentowy udział poszczególnych czynników w wyjaśnieniu „gotowości do podejmowania nauki”- analiza kluczowych czynników metodą Kruskala.



Tabela 47 Uwarunkowania gotowości do podejmowania nauki. Procentowy udział poszczególnych czynników w wyjaśnieniu „gotowości do podejmowania nauki” - analiza kluczowych czynników metodą Kruskala

	n. wzrokowo	n. słuchowo	n. psychicznie	n. ruchowo
Zmienne demograficzne				
płeć	0,04	0,12	0,24	0,09
wiek	9,72	6,68	4,18	5,92
miejsce zamieszkania	2,04	0,48	1,75	0,17
	11,80	7,29	6,17	6,18
Sytuacja społeczno - bytowa				
praca małżonka	0,09	0,09	0,23	0,39
praca ojca	1,19	2,17	1,66	1,34
praca matki	1,14	1,65	2,53	0,80
wykształcenie matki	2,32	1,67	2,89	1,38
wykształcenia ojca	2,08	1,50	3,99	3,14
sytuacja finansowa gospodarstwa	0,09	0,03	2,01	0,72
łączna kwota pobieranych zasiłków	0,42	3,17	0,06	0,69
obecność samochodu w gospodarstwie	0,66	0,30	1,25	1,19
możliwości finansowe w zakresie korzystania z transportu	1,35	0,04	1,67	0,65
	9,34	10,61	16,29	10,29
Model wychowawczy				
partnerski model wychowawczy	2,37	2,82	4,71	1,69
Stan zdrowia i samodzielność				
wiek nabycia niepełnosprawności	2,60	0,53	0,38	3,91
stopień niepełnosprawności	3,09	0,07	0,39	0,83

przebieg choroby w czasie	0,06	0,04	0,03	0,06
przyjmowanie leków na stałe	0,18	0,04	0,24	3,62
liczb dni w miesiącu, kiedy niepełnosprawny jest zmuszony do pozostania w łóżku ze względu na stan zdrowia	0,61	0,02	0,23	2,31
samodzielność w zakresie załatwiania własnych spraw poza domem	0,21	0,90	2,21	2,50
możliwość samodzielnego korzystania z transportu	1,26	0,53	1,59	1,10
	8,02	2,15	5,07	14,33
Stosunek do własnej niepełnosprawności				
P136 Akceptacja, poczucie przydatności	1,08	0,04	4,39	2,02
P136 Wstyd, obawa	0,43	0,08	0,67	0,22
P136 Oczekiwanie pomocy, troski państwa	0,07	1,00	0,43	0,09
	1,57	1,12	5,48	2,33
Korzystanie z pomocy instytucji				
Korzystanie z doradztwa w zakresie edukacji	0,27	0,36	1,26	2,11
Organizacja pozarządowa, fundacja, stowarzyszenie	2,75	0,69	2,93	0,80
Kościół, parafia, organizacja religijna, kościelna	0,28	0,12	0,19	0,27
Gminny/miejski Ośrodek Pomocy Społecznej	0,93	1,92	0,05	0,31
Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie	0,25	1,42	0,50	0,08
Powiatowy/Wojewódzki Urząd Pracy	3,09	1,69	0,90	3,34
Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych	0,10	0,93	0,68	0,13
	7,66	7,13	6,52	7,03
Opinie na temat miejsca osób niepełnosprawnych w społeczeństwie				
P135 Traktowanie niepełnosprawnych na równi	0,51	0,16	2,73	3,94
P135 Traktowanie niepełnosprawnych ulgowo	3,06	0,12	2,25	0,18
	3,58	0,28	4,98	4,12
Postawy wobec wykształcenia				
P27 wykształcenie to podstawa	0,17	0,61	8,23	0,43
P27 szkoda czasu na naukę	1,12	0,32	0,80	0,17
P27 nauka jest dla młodych i bogatych	1,33	2,25	1,41	0,17
P40 nauka jako przyjemność	21,11	6,73	5,85	12,39
P40 okoliczności nie pozwalają mi na naukę	0,27	0,06	0,59	4,33
P40 nauka i tak nic nie zmieni	1,13	3,54	3,36	3,49
P40 nauka jest męcząca	0,13	0,12	0,20	0,20
P40 nauka jako sposób na dobrą pracę i integrację	2,49	0,95	2,49	0,81
	27,75	14,59	22,94	21,99
Przyczyny rezygnacji z nauki				
P65 Brak możliwości ze względu na zdrowie lub stres/wstyd	0,13	0,71	0,39	0,52
P65 Konieczność pomocy rodzinie	0,03	0,66	0,23	0,65
P65 Brak chęci do nauki, brak zapału	0,26	1,58	0,81	1,44

P65 Pójście do pracy, zdobycie już odpowiedniego wykształcenia	2,33	1,73	1,50	0,44
	2,74	4,69	2,94	3,06
Wykształcenie, kompetencje i umiejętności				
P96 cechy charakteru	1,54	0,08	6,19	6,01
P96 kompetencje/umiejętności	6,90	5,02	0,45	5,23
P96 doświadczenie zawodowe, konkretne przygotowanie	2,02	0,14	1,25	0,62
P96 predyspozycje fizyczne	0,35	2,55	0,09	0,94
wykształcenie respondenta	4,97	2,36	1,74	2,74
	15,78	10,14	9,71	15,54
Predyspozycje psychologiczne				
P140 przydatność, dużo możliwości	3,67	0,44	7,88	6,50
P140 zrównowazenie oraz ambicja	1,93	0,16	1,14	0,35
P140 niecierpliwość, podatność na krytykę	0,63	1,60	0,29	0,80
P140 nieumiejętność pracy w sytuacjach stresowych	0,59	0,10	0,66	0,51
	6,81	2,30	9,97	8,16
Dobrostan psychologiczny				
P134 niezadowolenie/zniechęcenie	1,20	0,69	0,11	0,37
P134 zadowolenie	0,99	0,23	5,05	4,29
	2,19	0,93	5,16	4,66
% wyjaśnianej wariancji przez model	56%	60%	63%	64%

6 Jaka jest zależność między szeroko rozumianym wykształceniem i kompetencjami osobistymi a aktywnością zawodową osób niepełnosprawnych słuchowo?

Podstawowym celem niniejszego projektu badawczego jest odpowiedź na pytanie, *jaka jest zależność między szeroko rozumianym wykształceniem, kompetencjami osobistymi a aktywnością zawodową osób niepełnosprawnych*. Poniżej w tabeli przedstawimy szczegółowe pytania badawcze, w tym zakresie. Na poniższym rysunku w sposób schematyczny prezentujemy zaś główne kierunki eksploracji.

Tabela 48 Pytania badawcze czwartym obszarze badawczym

<ul style="list-style-type: none">• Jakie społeczno – psychologiczne korelaty aktywności zawodowej mają kluczowe znaczenie z punktu widzenia angażowania się ON w pracę zawodową?• Czy i jakie zależności występują pomiędzy profilami wykształcenia a społeczno – psychologicznymi korelatami aktywności zawodowej?• Czy i jakie zależności występują pomiędzy psychologicznymi korelatami aktywności zawodowej a karierą zawodową ON?• Czy i jakie zależności występują pomiędzy posiadanym profilem wykształcenia a motywacjami zawodowymi i podejmowaniem pracy przez ON?• Czy i jakie zależności występują pomiędzy posiadanym profilem wykształcenia a karierą zawodową ON?• Czy i jakie zależności występują pomiędzy posiadanym profilem wykształcenia a uzyskiwaną przez ON pozycją społeczno – zawodową?• Jakie kierunki/profile wykształcenia mają kluczowe znaczenie z punktu widzenia angażowania się ON w pracę zawodową oraz ich kariery zawodowej?• Jakie konkretnie kwalifikacje/umiejętności mają kluczowe znaczenie z punktu widzenia angażowania się ON w pracę zawodową oraz ich kariery zawodowej?• Czy i jakie zmienne w istotny sposób osłabiają obserwowane zależności między posiadanym wykształceniem (jego kierunkami i profilami) oraz kompetencjami osobistymi a aktywnością i karierą zawodową osób niepełnosprawnych (Czy występują efekty interakcyjne, jaka jest ich siła?)• Czy i jakie zmienne w istotny sposób wzmacniają obserwowane zależności między posiadanym wykształceniem (jego kierunkami i profilami) oraz kompetencjami osobistymi a aktywnością i karierą zawodową osób niepełnosprawnych (Czy występują efekty główne, jaka jest ich siła?)
--

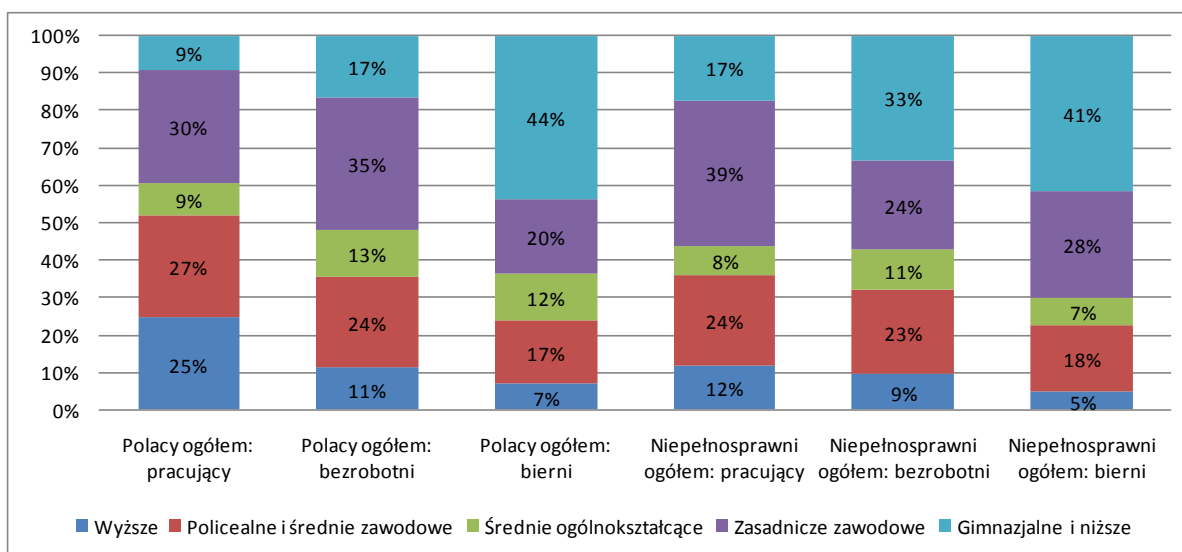
6.1 Wprowadzenie – o związkach między wykształceniem, aktywnością zawodową i innymi zmiennymi

Twarde dane statystyczne pokazują niezbicie, iż **poziom wykształcenia wiąże się z aktywnością zawodową**. Przekonanie takie bardzo silnie wyrażali również w badaniach jakościowych nasi rozmówcy, podkreślając konieczność intensyfikacji działań na rzecz podnoszenia kwalifikacji osób niepełnosprawnych. *Niepełnosprawność paradoksalnie mniej wpływa na powodzenia na rynku pracy niż poziom wykształcenia i dlatego należy też mocno systemowo dążyć do stworzenia takich możliwości, aby wszyscy Ci, którzy mogą się uczyć, mogli się uczyć....przedstawiciel administracji rządowej*. Opinia taka bliska jest również przede wszystkim samym pracodawcom, którzy, jak pokazały wyniki badań ilościowych, uznają wykształcenie i kwalifikacje z jednej strony za czynnik sprzyjający zatrudnieniu osób niepełnosprawnych, z drugiej natomiast postrzegają je (obok sytuacji na rynku pracy, niechęci pracodawców i predyspozycji zdrowotnych i psychologicznych - lenistwo, brak chęci do pracy, strach obawa) jako jedną z ważniejszych barier aktywności zawodowej tej grupy.

Wyniki badań aktywności ekonomicznej (BAEL) pokazują, iż podobnie, jak w przypadku osób sprawnych, największe szanse na znalezienie zatrudnienia posiadają osoby niepełnosprawne z wyższym wykształceniem. Jak pokazuje wskaźnik zatrudnienia, w drugim kwartale 2009 roku, niepełnosprawni z wyższym wykształceniem byli prawie dwukrotnie częściej zatrudnieni (27%) niż niepełnosprawni z wykształceniem średnim ogólnokształcącym (14,1%). W konsekwencji, wśród osób pracujących w 2009 roku 12% miało wyższe wykształcenie, podczas gdy wśród osób biernych było ich tylko 5%. Z kolei osoby o najniższym poziomie wykształcenia (gimnazjalne i poniżej) stanowią jedynie 27% grupy pracujących i aż 41% biernych zawodowo –

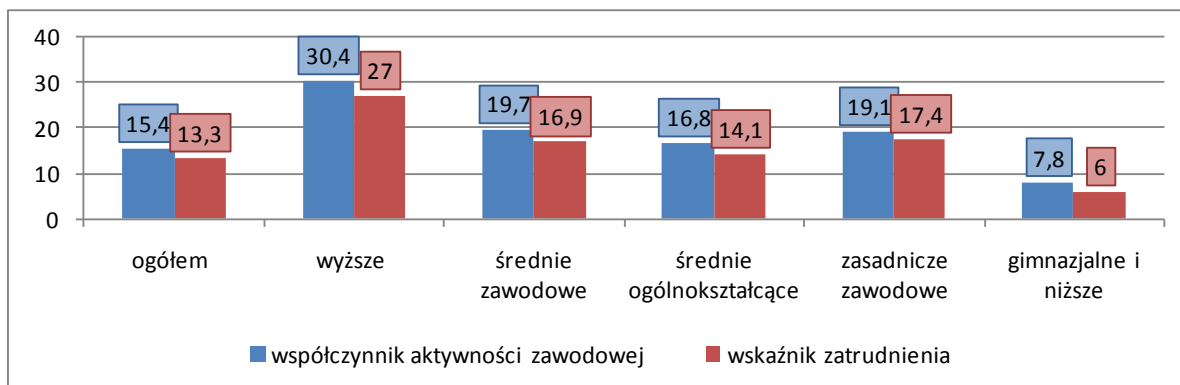
ogółem w populacji osób z wykształceniem co najwyżej gimnazjalnym jest 25%. Opisane zależności obrazują poniższe rysunki.

Rysunek 67 Struktura wykształcenia wśród ogółu Polaków i ogółu niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym w zależności od statusu na rynku pracy



Źródło: GUS – BAEL, II kwartał 2009

Rysunek 68 Aktywność ekonomiczna osób niepełnosprawnych w wieku 15 lat i więcej w według wykształcenia



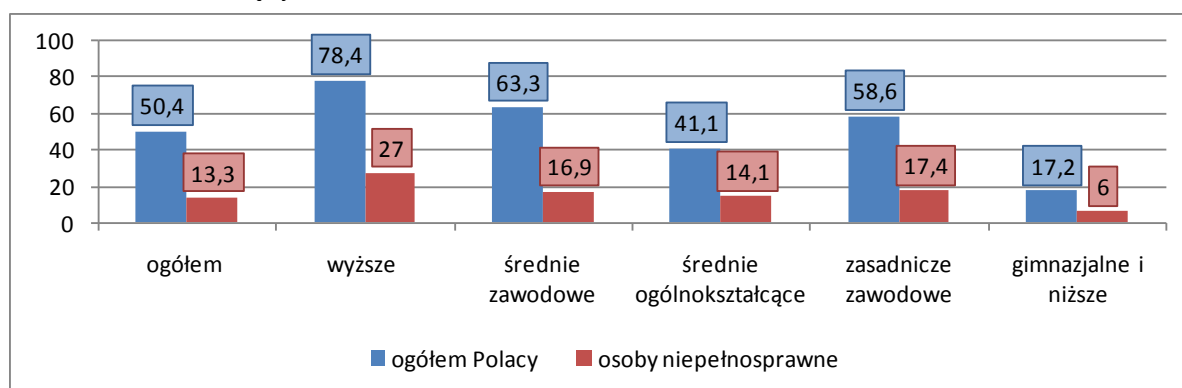
Źródło: GUS – BAEL, II kwartał 2009

Podobne zależności między aktywnością zawodową a wykształceniem obserwujemy w przypadku grupy osób z deficytem narządu słuchu. Jak pokazują zrealizowane badania, największe szanse na zatrudnienie mają osoby niepełnosprawne słuchowo z wyższym poziomem wykształcenia (30%), najmniejsze zaś z wykształceniem gimnazjalnym (10%), o czym szczegółowo piszemy w dalszej części tego rozdziału.

Już pierwszy rzut oka na powyższe dane wskazuje jednak, iż **poziom wykształcenia nie jest jedynym i decydującym determinantem aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych**. Niech świadczy o tym chociażby fakt, iż pracy zawodowej nie podejmuje 70% osób niepełnosprawnych z wyższym wykształceniem, podczas gdy w populacji osób zdrowych odsetek ten jest ponad trzykrotnie niższy i wynosi 22% (co prezentuje poniższy rysunek). Dobrze ilustruje to poniższa wypowiedź jednego z naszych ekspertów, przedstawiciela instytucji systemu oświaty:

Generalnie się tak mówi, że im wyżej wykształcony, to większe ma szanse na ryku pracy i wszyscy się powinniśmy kształcić, a rzeczywistość jest taka, jaka jest – można mieć 5 fakultetów i też nie zawsze nam to wychodzi. Ja im bardziej będę sprawniejszy, to jak nie będę dyrektorem banku, to sobie poradzę na kasie fiskalnej, a jak jestem mniej sprawny w ogóle to nie mam żadnej możliwości. Kasa może być szczytem możliwości. Kształcimy się na miarę naszych możliwości...

Rysunek 69 Wskaźnik zatrudnienia ze względu na poziom wykształcenia dla osób niepełnosprawnych oraz ogółem całej populacji. Dane dla osób w wieku 15 lat i więcej



Źródło: GUS – BAEL, II kwartał 2009

Wyniki zrealizowanych badań, jak i liczne projekty badawcze poprzedzające niniejsze badanie, wskazują na **ogromną złożoność i wielowymiarowość problemu bierności zawodowej osób niepełnosprawnych** oraz dowodzą, iż pozycja niepełnosprawnego na rynku pracy jest efektem działania szeregu czynników i ich interakcji. Zrealizowane badania wyraźnie pokazały, że na rynku pracy ważny jest nie tylko poziom i kierunek wykształcenia, czy posiadane kwalifikacje i umiejętności zawodowe, ale przede wszystkim kompetencje i umiejętności społeczne (w tym w relacjach międzyludzkich oraz w poruszaniu się na rynku pracy) oraz predyspozycje psychologiczne. Wreszcie, respondenci zwracali uwagę, iż poziom aktywności zawodowej zależy również od wielu innych czynników (zarówno o charakterze wewnętrznym, jak i zewnętrznym), niezwiązanych bezpośrednio z wykształceniem.

Powstają zatem dwa zasadnicze pytania:

- W jakim stopniu i w jakim wymiarze wykształcenie, na tle innych czynników rzeczywiście wpływa na aktywność zawodową osób niepełnosprawnych?
- Jakie inne czynniki, czy też bariery, ograniczają wpływ wykształcenia na aktywność zawodową osób niepełnosprawnych?

Szukając odpowiedzi na powyższe pytania, a także dążąc do wypracowania praktycznych rekomendacji w zakresie rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych, zgodnie z przyjętymi założeniami, a także wynikami badań jakościowych, problematykę wykształcenia osadzamy w szerszym indywidualno-społeczno-systemowym kontekście oraz rozważamy na dwóch podstawowych płaszczyznach, które szczegółowo omawiamy w dalszej części niniejszego rozdziału:

- Oddziaływania wykształcenia na karierę zawodową i szanse na rynku pracy
- Oddziaływania wykształcenia na status na rynku pracy oraz gotowość do podejmowania aktywności zawodowej, która w sposób oczywisty jest podstawowym warunkiem powodzenia jakiegokolwiek działania w zakresie aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych.

Główne kierunki eksploracji przedstawiamy na poniższym rysunku.

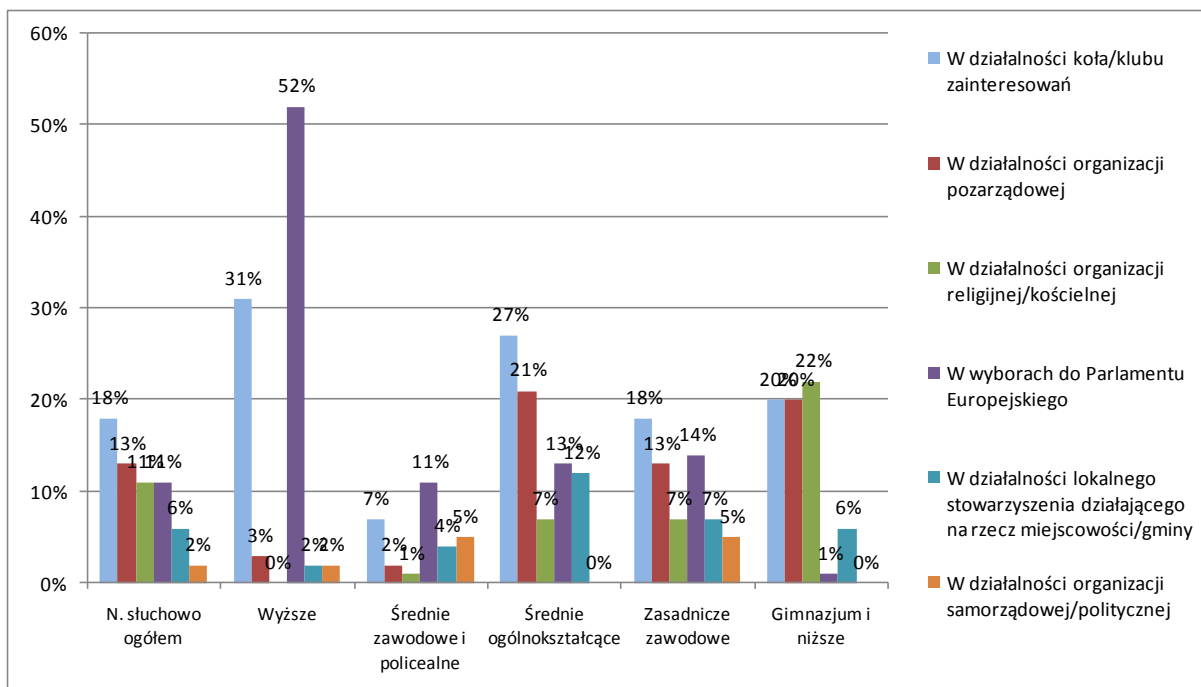
Rysunek 70 Związek wykształcenia z aktywnością zawodową – główne kierunki eksploracji



Wyniki badań wskazują również, że wykształcenie ma pewien wpływ na deklarowaną aktywność społeczną badanych. Jednak wpływ ten z pewnością nie jest liniowy. Należy też pamiętać, że odsetki te mogą być zawyżone ze względu na efekt poprawności społecznej i oczekiwań „społeczeństwa obywatelskiego”:

- Wśród osób z wykształceniem wyższym obserwujemy wyłącznie dwie aktywności – udział w wyborach do Parlamentu Europejskiego (52%) oraz działalność w kole lub klubie zainteresowań (31%).
- W klubach zainteresowań (27%) oraz organizacjach pozarządowych (21%) częściej działają także osoby z wykształceniem średnim.
- Z kolei osoby z wykształceniem co najwyżej gimnazjalnym angażują się w działalność w kołach zainteresowań i organizacjach pozarządowych na równi z organizacjami religijnymi (około 20%).
- Ogólnie najmniej aktywne są osoby z wykształceniem średnim zawodowym i policealnym.
- Bardzo niska jest aktywność w organizacjach politycznych.

Rysunek 71 Uczestnictwo w organizacjach społecznych w ciągu ostatnich 12 miesięcy a wykształcenie



6.2 Oddziaływanie wykształcenia na karierę zawodową i szanse na rynku pracy

Wyniki zrealizowanych badań ujawniły, iż **wykształcenie ma znaczący wpływ na pozycję i możliwości osoby**

niepełnosprawnej na rynku pracy. Osoby niepełnosprawne lepiej wykształcone łatwiej, co nie oznacza jednak łatwo, mogą znaleźć pracę, ale również oferowane im warunki zatrudnienia są duże lepsze pod każdym względem od ofert, na które liczyć mogą osoby gorzej wykształcone.

Potwierdzają to zarówno badania wśród przedstawicieli instytucji zaangażowanych w działalność na rzecz osób niepełnosprawnych, którzy silnie podkreślali konieczność intensyfikacji działań na rzecz podnoszenia kwalifikacji osób niepełnosprawnych (co dobrze ilustruje następująca wypowiedź: *niepełnosprawność paradoksalnie mniej wpływa na powodzenia na rynku pracy niż poziom wykształcenia i dlatego należy też mocno systemowo dążyć do stworzenia takich możliwości, aby wszyscy Ci, którzy mogą się uczyć, mogli się uczyć....przedstawiciel administracji rządowej*), przedstawicieli pracodawców, którzy wykształcenie i kwalifikacje postrzegają jako warunek powodzenia na rynku pracy, jak i losy zawodowe badanych osób niepełnosprawnych.

Wyniki badania wśród pracodawców ujawniły, iż grupa ta:

- W braku wykształcenia i odpowiednich kwalifikacji upatruje jedną z ważniejszych przyczyn niskiej aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych.
- Wskazuje brak odpowiedniego wykształcenia i kwalifikacji jako główny czynnik przemawiający przeciwko zatrudnianiu osób niepełnosprawnych.
- Spontanicznie wymienia na pierwszym miejscu wykształcenie i wyuczony zawód jako główny czynnik zwiększający szanse osoby niepełnosprawnej na rynku pracy, a w dalszej kolejności wskazuje na takie twarde kompetencje jak znajomość języków obcych, czy znajomość komputera.
- Wskazuje na brak kwalifikacji i wykształcenia jako na jeden z ważniejszych czynników obniżających szanse osób niepełnosprawnych na rynku pracy (patrz tabela poniżej).
- W braku kwalifikacji i wykształcenia upatruje ważną przyczynę bierności zawodowej wielu osób niepełnosprawnych (patrz tabela poniżej).

Tabela 49 Opinie pracodawców na temat przyczyn bierności oraz czynników obniżających szanse osób niepełnosprawnych na rynku pracy. Wyniki badania wśród ekspertów. Firmy, N=99

Postrzegane czynniki obniżające szanse osób niepełnosprawnych na rynku pracy		Postrzegane przyczyny bierności zawodowej osób niepełnosprawnych – Dlaczego tak wiele osób niepełnosprawnych nie pracuje?	
Stopień, rodzaj niepełnosprawności	36%	Bezrobocie, brak możliwości podjęcia jakiegokolwiek pracy	35%
Niechęć pracodawców	21%	Małe, niskie kwalifikacje, wykształcenie	24%
Zakłady pracy nie są przystosowane dla takich osób	15%	Leniwi, nie chce im się pracować	19%
Brak kwalifikacji, wykształcenia	12%	Pracodawcy wybierają osoby pełnosprawne do pracy	17%
Brak ofert pracy	10%	Stan zdrowia nie pozwala	14%
Mniej sprawni manualnie	9%	Brak odpowiednich warunków w zakładach pracy	11%
Brak, niska akceptacja przez osoby pełnosprawne	7%	Za mało zachęt dla pracowników ze strony państwa	8%
Ograniczenia techniczne, nie na każdym stanowisku mogą pracować	7%	Strach przed utratą zasiłku	8%
Niskie ulgi przy zatrudnianiu	6%	Bariery architektoniczne	7%
Częstsze, więcej zwolnień lekarskich	5%	Strach, obawa, boją się	6%
Mała komunikacja	4%	Przepisy prawne	5%
Bariery architektoniczne	3%	Brak aktywności społecznej	5%

Strach, obawa przed osobami niepełnosprawnymi	2%	Wstydzą się własnej niepełnosprawności	4%
		Małe, brak doświadczenia	4%
		Blokada psychiczna	3%
		Brak, niska tolerancja ze strony osób pełnosprawnych	3%
		Mała dyspozycyjność	3%
		Bariery – ogólnie	3%
		Nie wiem, trudno powiedzieć	3%
		Mało efektywni w pracy	2%
		Powolni, wolno pracują	2%
		Brak motywacji	2%

Wyniki badań zrealizowanych wśród osób niepełnosprawnych słuchowo potwierdzają, iż:

- Poziom wykształcenia, a także typ otrzymanej edukacji istotnie wiążą się z przebiegiem kariery zawodowej zarówno w rozumieniu charakterystyki zajmowanych miejsc pracy, jak i szeroko rozumianej pozycji zawodowej.
- Wykształceniem, które bez wątplenia daje osobom z niepełnosprawnością słuchową relatywnie największe możliwości realizacji ich ambicji zawodowych jest wykształcenia wyższe. Osoby z tym wykształceniem, w zdecydowanej większości pracują w wyuczonym zawodzie, w połowie zajmują stanowiska wymagające samodzielności, lecz nie są to stanowiska kierownicze ani też stanowiska specjalistyczne. Osoby z wyższym wykształceniem najczęściej pracują na stanowiskach technicznych i biurowych.
- Jedynie 8% osób niepełnosprawnych z wyższym wykształceniem pracuje, wedle własnych deklaracji, na stanowiskach poniżej swoich kwalifikacji – podczas gdy wskaźnik ten dla osób z wykształceniem średnim jest ponad czterokrotnie wyższy. Podobnie, osoby z wykształceniem wyższym od gimnazjalnego w ogóle nie podejmują się pracy bez umowy, czy też częściowo bez umowy.
- Brak zgodności między wykonywaną pracą a wyuczonym zawodem częściej obserwujemy w przypadku osób z wykształceniem gimnazjalnym oraz średnim zawodowym.
- Wedle otrzymanych informacji, posiadane kwalifikacje i umiejętności w największym stopniu brane są pod uwagę w przypadku zatrudnienia osób z wyższym i średnim zawodowym wykształceniem, zaś w przypadku zatrudniania osób w wykształceniu średnim ogólnokształcącym mają raczej umiarkowane znaczenie. Zupełnie bez znaczenia są przy zatrudnianiu osób z wykształceniem co najwyżej gimnazjalnym.

Typ edukacji

- Wyniki badania pokazały, iż większą szansę na wykonywanie pracy w wyuczonym zawodzie mają osoby niepełnosprawne słuchowo kroczące powszechną ścieżką edukacji, niż osoby uczące się przede wszystkim w szkołach specjalnych. Te ostatnie częściej wybierają też pracę na chronionym rynku pracy.

Profil wykształcenia

- Spośród najczęściej występujących wśród osób niepełnosprawnych słuchowo zawodowych profili wykształcenia, profilem, który w największym stopniu sprzyja podejmowaniu pracy w wyuczonym zawodzie są nauki społeczne, technika oraz mechanika/obsługa maszyn, w najmniejszym stopniu zaś

budownictwo. Dodatkowo kierunki mechaniki/ obsługi maszyn, rolnictwa, nauk społecznych i administracji częściej sprzyjają pracy na otwartym rynku i dają wyższą satysfakcję zawodową.

- Zatrudnienie bez umowy/na czarno obserwujemy niemal wyłącznie wśród osób kończących edukację w zawodach związanych z budownictwem oraz z rolnictwem.

Tabela 50 Charakterystyka miejsc pracy ze względu na poziom i dominujący typ edukacji

	Wyższe	Średnie zawodowe i policealne	Średnie ogólnokształcące	Zasadnicze zawodowe	Gimnazjum i niższe	Kończące edukację jako zdrowe	Edukacja specjalna	Edukacja integracyjna	Edukacja powszechna	Edukacja mieszana
N= liczba miejsc pracy	22	61	15	95	73	26	44	5	120	23
Zgodność pracy z kwalifikacjami i wyuczonym zawodem										
praca wyuczonym zawodem	91%	90%	32%	73%	1%	52%	72%	22%	59%	91%
praca w innym zawodem	8%	7%	61%	25%	48%	29%	24%	52%	35%	9%
praca zgodna z kwalifikacjami	56%	91%	41%	82%	50%	50%	79%	17%	86%	94%
praca powyżej kwalifikacji	35%	2%	0%	5%	3%	31%	4%	7%	2%	0%
praca poniżej kwalifikacji	8%	4%	38%	10%	2%	11%	12%	51%	7%	1%
Samodzielność i odpowiedzialność w pracy										
odsetek podejmujących samodzielne decyzje w pracy	50%	41%	23%	46%	34%	38%	35%	46%	59%	8%
odsetek zajmujących stanowiska kierownicze	9%	29%	3%	4%	0%	8%	6%	0%	15%	0%
Miejsce pracy										
zakład pracy chronionej/zakład aktywności zawodowej	17%	41%	15%	31%	17%	20%	45%	22%	16%	66%
firma z otwartego rynku pracy	81%	57%	84%	53%	78%	76%	25%	50%	82%	33%
Odległość pracy i liczba lat pracy										
odległość pracy od miejsca zamieszkania (km)	5,8	6,8	5,9	7,1	6,6	7,7	7,7	7,3	7,1	3,8
średnia liczba lat w miejscu pracy	10,7	11,6	7,6	13,2	10,2	8,5	17,6	4,8	10,1	12,9
Wymiar pracy										
pełen etat	97%	96%	74%	87%	61%	84%	84%	72%	77%	99%
więcej niż pół etatu, a mniej niż cały etat	2%	3%	20%	8%	5%	5%	13%	14%	6%	1%
pół etatu	2%	1%	3%	2%	29%	6%	3%	0%	16%	0%
mniej niż pół etatu	0%	0%	0%	1%	0%	2%	0%	0%	0%	0%
praca dorywcza	0%	0%	2%	3%	3%	2%	0%	14%	1%	0%
Forma pracy										
tak, wszystko było/jest na umowę	100%	99%	96%	93%	72%	94%	97%	86%	82%	100%
część pieniędzy było/jest bez umowy	0%	0%	1%	2%	1%	3%	1%	0%	1%	0%
praca była/jest bez umowy	0%	0%	2%	4%	25%	2%	1%	14%	16%	0%
odmowa	0%	1%	0%	1%	2%	2%	1%	0%	0%	0%
Zadowolenie z pracy										
zadowolenie z pracy (skala: 1= w ogóle nie zadowolony(a), 9= bardzo zadowolony(a))	8,1	7,5	6,4	7,5	5,8	7,6	7,7	3,7	6,7	8,4
poczucie bycia akceptowanym (skala: 1=zdecydowanie nie,	8,5	8,1	6,1	8,2	6,9	8,4	7,8	8,3	7,1	8,6

9=zdecydowanie tak)												
Postrzegane znaczenie kwalifikacji												
postrzegana ważność kwalifikacji przy zatrudnieniu (skala:1=w ogóle nie ważne, 9=bardzo ważne)		7,6	7,7	4,9	7,1	2,8	6,5	6,6	3,4	6,4	8,7	
wykorzystywanie w pracy kwalifikacji zdobytych w szkole/na szkoleniach (skala: 1=nigdy, 9=bardzo często)		7,9	7,7	5,3	7,4	1,9	6,3	6,8	2,6	6,1	8,6	
Zajmowane stanowisko												
PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH		6%	5%	25%	18%	35%	24%	26%	61%	19%	1%	
ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY		1%	13%	2%	57%	1%	3%	55%	10%	24%	17%	
TECHNICY I ŚREDNI PERSONEL		51%	3%	2%	1%	0%	38%	0%	0%	2%	2%	
OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ		0%	70%	1%	5%	1%	22%	2%	0%	23%	58%	
PRACOWNICY BIUROWI		32%	5%	40%	5%	57%	4%	0%	0%	24%	17%	
SPECJALIŚCI		7%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	15%	0%	0%	
PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY		0%	3%	26%	4%	1%	0%	4%	0%	5%	2%	
ROLNICY / OGRODNICY		0%	0%	2%	6%	4%	8%	0%	14%	3%	2%	

Tabela 51. Charakterystyka miejsc pracy ze względu na profil wykształcenia

	Administracja / księgowość	Budownictwo	Nauki społeczne / gospodarka / prawo	Ogólny	Rolnictwo / ogrodnictwo	Technika / przemysł	Zawodowy - mechanika / obsługa maszyn	Zawodowy - rzemiosło	Zawodowy - usługi dla ludności
N= liczba miejsc pracy	8	5	15	14	5	16	62	38	11
Zgodność pracy z kwalifikacjami i wycudzonym zawodem									
praca wycudzonym zawodzie	83%	4%	98%	31%	75%	95%	91%	68%	56%
praca w innym zawodzie	8%	96%	2%	54%	25%	5%	8%	26%	44%
praca zgodna z kwalifikacjami	92%	47%	47%	37%	75%	98%	97%	70%	70%
praca powyżej kwalifikacji	0%	0%	53%	0%	0%	0%	1%	8%	9%
praca poniżej kwalifikacji	8%	53%	0%	38%	25%	1%	1%	10%	20%
Miejsce pracy									
zakład pracy chronionej/zakład aktywności zawodowej	19%	62%	18%	15%	20%	92%	5%	65%	41%
firma z otwartego rynku pracy	81%	38%	82%	77%	80%	8%	95%	25%	55%
Wymiar pracy									
pełen etat	87%	75%	97%	75%	69%	97%	97%	83%	77%
więcej niż pół etatu, a mniej niż cały etat	9%	13%	3%	20%	7%	0%	2%	9%	16%
pół etatu	3%	0%	0%	4%	0%	0%	0%	4%	6%
mniej niż pół etatu	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	1%	0%
praca dorywcza	0%	13%	0%	1%	23%	3%	0%	3%	0%
Forma pracy									
tak, wszystko było/jest na umowę	100%	87%	100%	97%	77%	97%	100%	88%	97%

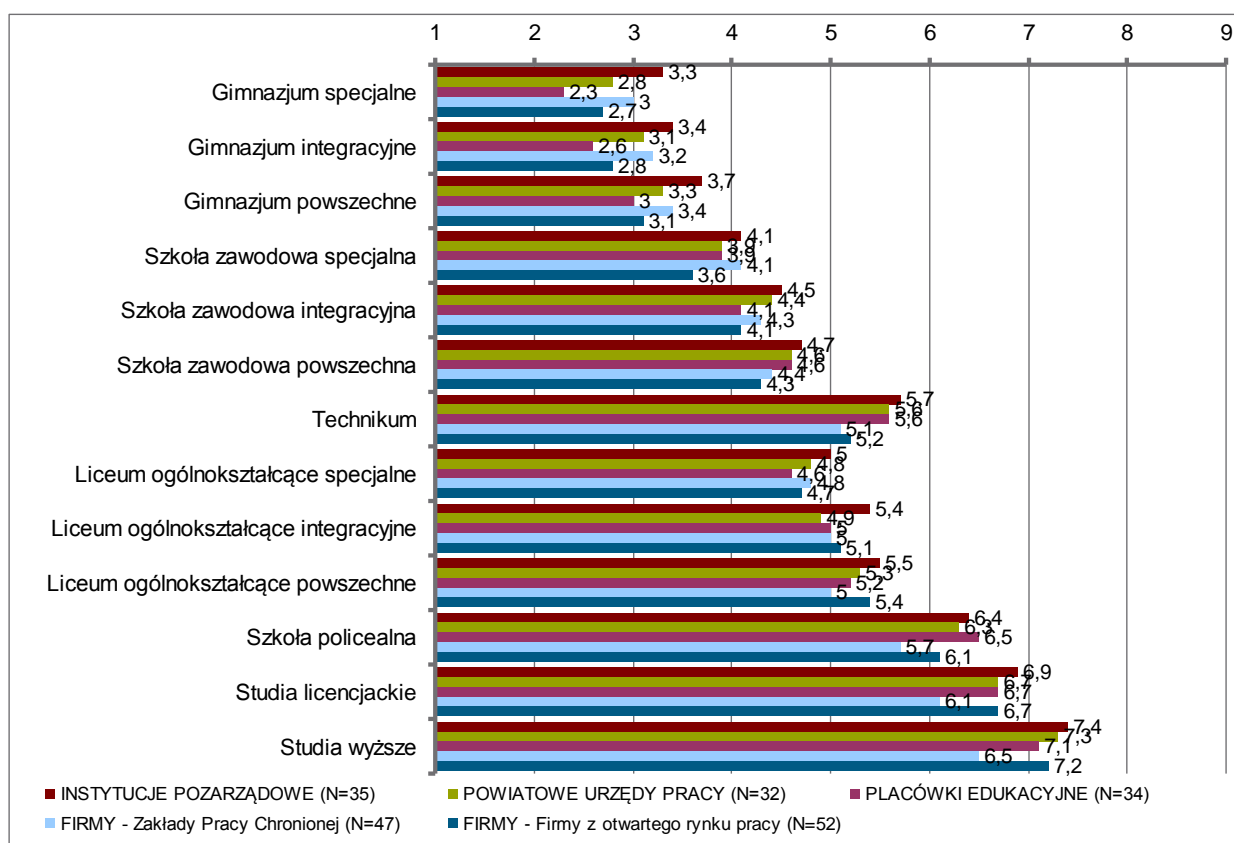
część pieniędzy było/jest bez umowy	0%	0%	0%	2%	0%	0%	0%	6%	0%
praca była/jest bez umowy	0%	13%	0%	1%	23%	3%	0%	3%	3%
odmowa	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	4%	0%
Zadowolenie z pracy									
zadowolenie z pracy (skala: 1= w ogóle nie zadowolony(a), 9= bardzo zadowolony(a))	8,1	4,6	7,9	6,2	6,8	8,8	7,3	7,9	7,2
poczucie bycia akceptowany (skala: 1=zdecydowanie nie, 9=zdecydowanie tak)	8,6	7,8	8,6	5,8	8,8	8,8	8,2	8	7,3
Postrzegane znaczenie kwalifikacji									
postrzegana ważność kwalifikacji przy zatrudnieniu (skala:1=w ogóle nie ważne, 9=bardzo ważne)	6,2	4,1	8,5	4,6	5,8	8,4	8,2	6,4	5,3
wykorzystywanie w pracy kwalifikacji zdobytych w szkole/na szkoleniach (skala: 1=nigdy, 9=bardzo często)	7,7	4	8,3	5,1	5,9	8,7	7,9	7,2	5,4
Zajmowane stanowisko									
PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH	9%	25%	1%	32%	20%	1%	2%	24%	38%
ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY	0%	11%	0%	2%	0%	5%	46%	54%	3%
TECHNICY I ŚREDNI PERSONEL	3%	0%	72%	1%	0%	0%	0%	0%	10%
OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ	5%	8%	0%	0%	4%	93%	50%	1%	2%
PRACOWNICY BIUROWI	80%	43%	23%	35%	0%	0%	1%	2%	11%
SPECJALIŚCI	0%	0%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY	3%	0%	0%	26%	0%	0%	1%	4%	32%
ROLNICY / OGRODNICY	0%	13%	0%	1%	75%	0%	0%	2%	4%

Jednocześnie jednak, zdobycie wyższego wykształcenia **nie jest warunkiem jedynym i wystarczającym dla powodzenia na rynku pracy**. Osoby niepełnosprawne dobrze wykształcone, w szczególności charakteryzujące się dużym ubytkiem zdrowia, muszą wykazać się ogromną determinacją, wolą walki, przebojowością i zaradnością żeby realizować swoje aspiracje zawodowe. **Stoją za tym ogromne bariery o charakterze systemowym** (związane z funkcjonowaniem rynku pracy, systemu orzecznictwa i wsparcia dla osób niepełnosprawnych), które wtórnie wtłaczają mniej zaradnych w typowe dla osób gorzej wykształconych postawy bierności i roszczeniowości. Dodatkowo, co ujawniły badania jakościowe, powodują one ogromną frustrację oraz bezpośrednio podważają sens nauki i wykształcenia jako nic nie zmieniającego oraz utwierdzają osoby niepełnosprawne w przekonaniu o tym, iż są predysponowane jedynie do gorszych zawodów (*Myślę, że warto się uczyć, z tym, że ja dla siebie nie widzę lepszej pracy. Bo wiem, że ta wada może mi się pogłębić. No i żadnego poważniejszego stanowiska dla siebie nie widzę. No i myślę, że to są argumenty, abym skończył edukację na zawodowce. W jakiejś restauracji i tak zarabiać na życie...* niepełnosprawność słuchowa, wiek do 29 lat, uczeń szkoły specjalnej)

Wyniki zrealizowanych badań w pełni potwierdzają całkowity **brak spójności i integralności w zakresie polityki mającej na celu aktywizację osób niepełnosprawnych**, czego konsekwencją jest diametralnie niski wskaźnik zatrudnienia wśród osób z wyższym wykształceniem oraz bardzo często obserwowane przypadki degradacji zawodowej w tej grupie (w szczególności w przypadku osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności). Obecna sytuacja w Polsce jest taka, iż ze wszystkich stron podkreśla się znaczenie wykształcenia i kwalifikacji dla osób niepełnosprawnych, a jednocześnie bardzo niewiele robi się w zakresie stworzenia warunków zatrudnienia dla osób, które podążą tą ścieżką - przede wszystkim w zakresie prawodawstwa związanego z orzecznictwem, prawodawstwa związanego z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych oraz w zakresie standardów i jakości obsługi niepełnosprawnych przez publiczne służby zatrudnienia. W konsekwencji, o czym szczegółowo piszemy w rozdziale 3.2 pracodawcy, jeżeli w ogóle, to oferują niepełnosprawnym jedynie najprostsze i niewymagające kwalifikacji miejsca pracy, a Powiatowe Urzędy Pracy są całkowicie bezradne wobec podaży osób niepełnosprawnych poszukujących zatrudnienia na stanowiskach umysłowych.

Tę paradoksalną sytuację potwierdzają przedstawiciele badanych przez nas instytucji wsparcia, a także pracodawcy w odpowiedzi na pytanie dotyczące szans na rynku pracy osób z różnym poziomem wykształcenia. Jak pokazuje poniższy rysunek, w opinii respondentów, szanse na rynku pracy 30-letniej osoby niepełnosprawnej ze znacznym stopniem niepełnosprawności rosną wraz z poziomem wykształcenia. Jednocześnie jednak w przypadku osób z wyższym wykształceniem mogą być one co najwyżej nieco wyższe niż przeciętne (średnia 7,2 na 9-cio stopniowej skali), co w sposób oczywisty nie gwarantuje zatrudnienia i wymaga od osób niepełnosprawnych kończących studia ponadprzeciętnej zaradności i determinacji na rynku pracy.

Rysunek 72. Ocena szans i możliwości na rynku pracy 30-letniej osoby niepełnosprawnej ze znacznym stopniem niepełnosprawności, która zakończyła swoją edukację na szkole:



6.3 Oddziaływanie wykształcenia na status zawodowy i gotowość do podejmowania pracy

Waga aktywności zawodowej dla dobrostanu jednostek i w konsekwencji dla dobrobytu społeczeństwa jest na tyle duża, iż zagadnieniu temu poświęcone zostały dokumenty strategiczne – na poziomie Unii Europejskiej (m.in. Strategia Lizbońska i Europejska Strategia Zatrudnienia) oraz na poziomie krajowym (Narodowa Strategia Spójności, Program Operacyjny Kapitał Ludzki, a wcześniej SPO RZL). W dokumentach tych podkreśla się konieczność podjęcia wysiłków na rzecz wzrostu zatrudnienia (walki z bezrobociem jako czynnikiem marginalizacji) łącząc to z potrzebą inwestycji w zasoby ludzkie (podnoszenie poziomu wykształcenia, rozwój kwalifikacji i możliwości przekwalifikowania). Jednocześnie jednak, jak z całą mocą pokazują twarde statystyki i wyniki badań, w przypadku osób niepełnosprawnych wykształcenie i posiadane kwalifikacje nie przesądzą ani o podjęciu pracy, ani też o potencjalnej gotowości do jej podjęcia.

Wyniki zrealizowanych badań jakościowych wskazały, iż oczekiwaną i pożądaną rolę wykształcenia i kwalifikacji ograniczają liczne bariery przede wszystkim o charakterze zewnętrznym (systemowym), ale również o charakterze wewnętrznym (jednostkowym), bez przełamania których wszelkie działania w zakresie edukacji i kształcenia mogą mieć tylko ograniczony efekt, a co więcej pośrednio mogą prowadzić do niezmiernych negatywnych konsekwencji w postaci frustracji, wtórnej demotywacji i utrwalenia postawy roszczeniowo – biernej. Zaliczyć do nich możemy:

- Bariery związane z bezpośrednim otoczeniem osób niepełnosprawnych, rodziną, sytuacją ekonomiczną – społeczną gospodarstwa
- Bariery systemowe związane z funkcjonującym prawodawstwem
- Bariery związane z rynkiem pracy
- Bariery architektoniczno – techniczne
- Bariery związane ze społecznym wizerunkiem osób niepełnosprawnych
- Stosunek do niepełnosprawności i obiektywny stan zdrowia
- Uwarunkowania i predyspozycje psychologiczne
- Postawy wobec pracy

W niniejszym rozdziale eksplorując znaczenie wykształcenia dla podejmowania aktywności ekonomicznej skoncentrujemy się nie tylko na najbardziej oczywistych i de facto nie wymagających badań zależnościach w tym zakresie, lecz przede wszystkim postaramy się udzielić odpowiedzi na podstawowe pytanie - dlaczego wykształcenie nie gwarantuje dziś zatrudnienia osobom niepełnosprawnym. Zgodnie z celami badania w drugim podrozdziale przedstawimy główne korelaty aktywności zawodowej, a w podrozdziale ostatnim będącym zwięźczeniem raportu model statystyczny kwantyfikujący rzeczywisty wpływ wykształcenia i innych zmiennych na aktywność zawodową.

6.3.1 Związek wykształcenia z aktywnością zawodową – oczywiste przejawy

6.3.1.1 Poziom i profil wykształcenia a postawy wobec pracy

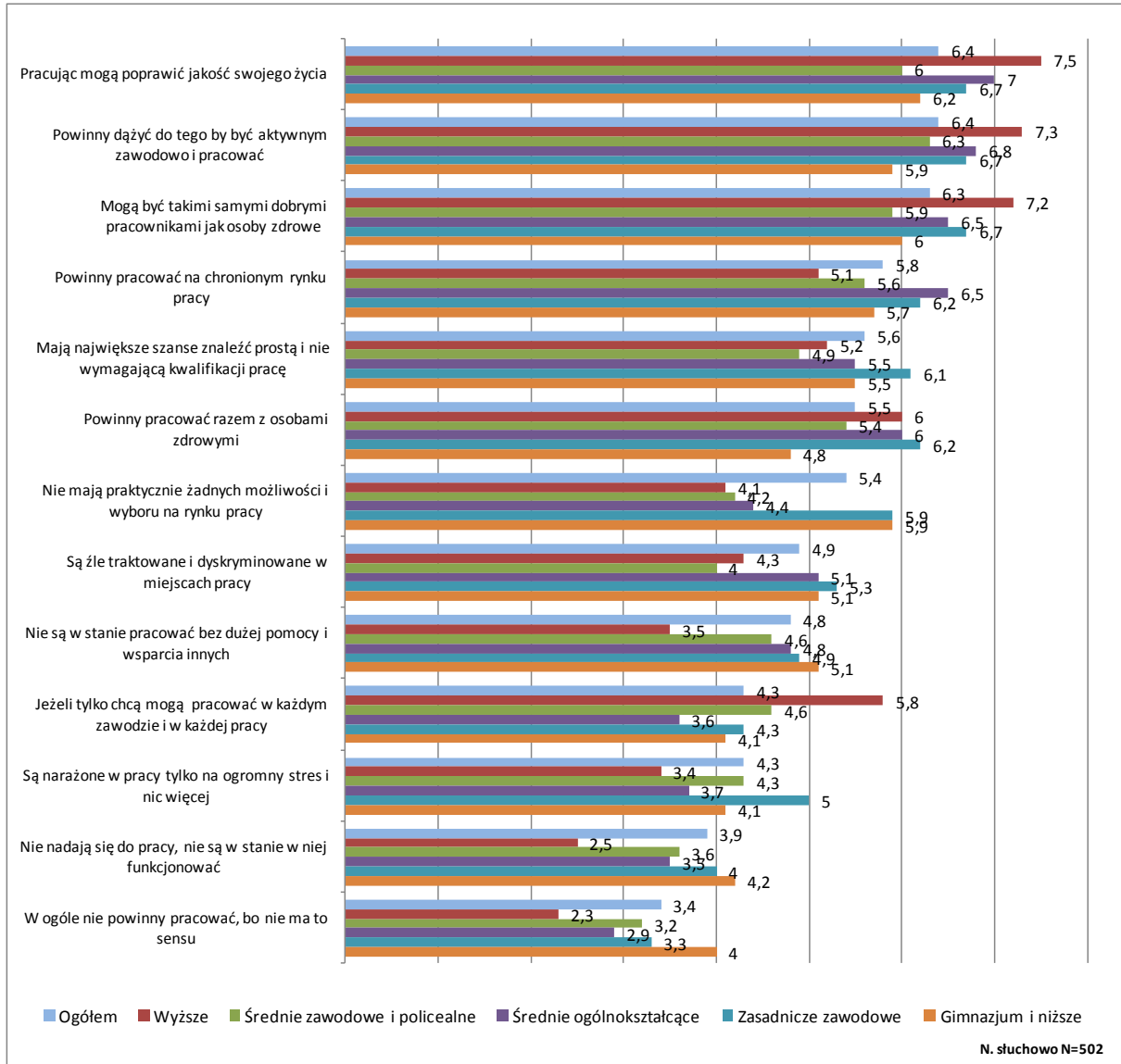
Zrealizowany projekt badawczy zgodnie z oczekiwaniami i prostą intuicją, potwierdza, iż poziom wykształcenia jest czynnikiem różnicującym w sposób istotny postawy wobec pracy. Generalnie, pro aktywne postawy częściej obserwujemy wśród osób lepiej wykształconych, a postawy świadczące o negacji wartości zatrudnienia częściej wiążą się z niższymi poziomami wykształcenia. Jednocześnie jednak, różnice w poglądach obserwowane między niepełnosprawnymi reprezentującymi różne poziomy i typy wykształcenia nie są na tyle wyraziste i jednoznaczne, by uznać, iż to właśnie poziom wykształcenia jest jedynym ich determinantem, o czym w prostej linii świadczy fakt, iż nawet wśród osób z wyższym wykształceniem grono „przeciwników pracy” jest liczniejsze od osób w pełni przekonanych o jej znaczeniu i jednocześnie osobiście gotowych do jej podjęcia. Z drugiej strony, w niektórych przypadkach, myślenie w kategoriach pro aktywnych częściej obserwujemy wśród osób z wykształceniem gimnazjalnym, czy zawodowym niż wśród osób posiadających maturę.

W przypadku osób z niepełnosprawnością narządu słuchu największe różnice obserwujemy między osobami posiadającymi wykształcenie wyższe i pozostałe. Niemniej w kilku przypadkach obserwujemy zależności liniowe. I tak, wraz z poziomem wykształcenia rośnie przekonanie o możliwości poprawy jakości życia dzięki wykonywanej pracy, spada natomiast przekonanie o tym, iż osoby niepełnosprawne powinny pracować na chronionym rynku pracy, iż nie są w stanie pracować bez pomocy, oraz iż nie mają żadnych możliwości wyboru na rynku pracy. Ogółem osoby posiadające wykształcenie wyższe odróżnia przekonanie, iż osoby

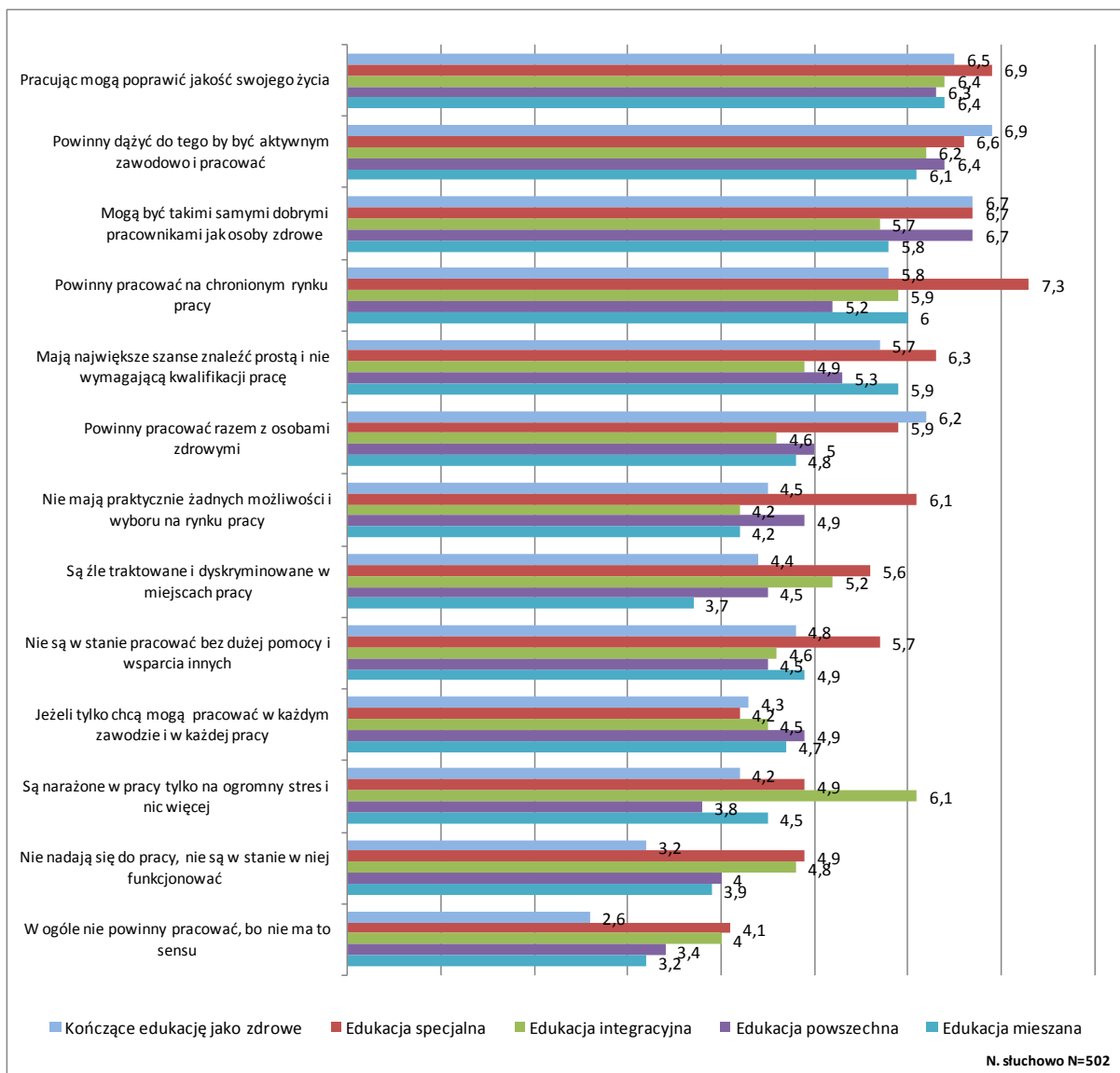
niepełnosprawne powinny być aktywne oraz, iż powinny pracować z osobami zdrowymi. Z drugiej strony osoby z niższym wykształceniem istotnie częściej utrzymują, iż niepełnosprawni w ogóle nie powinni pracować, oraz iż nie nadają się do pracy.

Edukacja specjalna wzmacnia przekonanie, iż osoby niepełnosprawne powinny pracować na chronionym rynku pracy, oraz iż nie mają praktycznie żadnych możliwości wyboru na rynku pracy.

Rysunek 73. Postawy wobec aktywności zawodowej a poziom wykształcenia



Rysunek 74. Postawy wobec aktywności zawodowej a typ edukacji



W celu usystematyzowania wyników dotyczących sposobu myślenia o pracy przeprowadzona została analiza czynnikowa oraz analiza skupień.

W **analizie czynnikowej** wykorzystuje się zestaw kilkunastu (czasem nawet kilkudziesięciu) stwierdzeń, które przez respondentów oceniane były na kilkupunktowej skali. Celem przeprowadzenia analizy jest sprawdzenie, czy w odpowiedziach na analizowane pytania nie kryje się struktura ukryta – pewne wymiary (czynniki), których manifestacją jest właśnie odpowiedź na dane stwierdzenie. Założenie analizy czynnikowej jest bowiem takie, iż liczbę stwierdzeń można ograniczyć do kilku najważniejszych wymiarów – czynników, które wpływają na udzielane przez respondentów odpowiedzi. Odnalezione „ukryte” czynniki są jednak związane nie tylko z pytaniami, na podstawie których zostały wyodrębnione, ale wykazują związki także z innymi zmiennymi charakteryzującymi respondentów.

Analiza czynnikowa pozwala:

- Ograniczyć liczbę stwierdzeń do kilku najważniejszych wymiarów (zamiast analizować kilkanaście i więcej zmiennych jednocześnie, analizujemy ich zaledwie kilka);
- Znacznie uprościć analizę i zrozumieć istniejące zależności przy bardzo niewielkiej utracie informacji;
- Skupić się na tym, co naprawdę istotne, bez wchodzenia w nadmierne szczegóły;
- Uniknąć analizowania zmiennych silnie ze sobą skorelowanych, a więc mających praktycznie tę samą wartość informacyjną. Wyodrębnione czynniki są bowiem od siebie całkowicie niezależne.

Tymczasem **analizę skupień** przeprowadza się po to, aby na podstawie pewnych zmiennych, kryteriów, podzielić badanych na grupy

(skupienia, segmenty, typy, klasy). Taką segmentację można przeprowadzić w oparciu o czynniki wyodrębnione w analizie czynnikowej (tak jak w opisanych w dalszej części raportu analizach), ale też na podstawie innych zmiennych. Celem analizy skupień jest podzielenie respondentów na segmenty w taki sposób, aby wyodrębnione grupy były maksymalnie podobne wewnątrz, i jednocześnie maksymalnie zróżnicowane między sobą (pod względem zmiennych wykorzystywanych do grupowania).

Wykorzystanie analizy skupień pozwala:

- Zredukować dużą ilość analizowanych informacji do prostych i zrozumiałych klasyfikacji;

Bez nadmiernych szczegółów obserwować zachodzące zależności

Analiza czynnikowa ujawniała istnienie następujących postaw (czynników) wobec pracy:

- **Nie nadaję się do pracy – dla mnie jest renta.** Postawa ta odnosi się do postrzegania pracy w kategoriach barier i trudności uniemożliwiających podejmowanie aktywności zawodowej. W takim sposobie myślenia dominującą barierą jest sam fakt bycia osobą niepełnosprawną oraz posiadania orzeczenia o niepełnosprawności, które nie daje możliwości pracy. Charakterystyczne dla tej postawy jest także przywiązanie do otrzymywanej renty, przekonanie o zbyt niskich zarobkach na rynku pracy oraz roszczeniowe nastawienie (Sam(a) nie będę szukać pracy, czekam, aż państwo mi coś zaoferuje). Inne postrzegane przeszkody mają charakter zarówno wewnętrzny (ocena stanu zdrowia i własnych możliwości, ocena wykształcenia, bezradność w zakresie poruszania się na rynku pracy, lęk i obawy przed kontaktem z osobami pełnosprawnymi) jak zewnętrzny (brak możliwości dojazdu, inne okoliczności uniemożliwiające pracę). Postrzeganie pracy w kategorii barier współistnieje również z brakiem wsparcia ze strony rodziny.
- **Praca jest ważna i sprawia mi przyjemność** Na postawę tę składają się dwa wymiary – emocjonalny oraz operacyjny. W wymiarze emocjonalnym praca postrzegana jest w kategoriach przyjemności, satysfakcji, a także osobistego znaczenia. W wymiarze operacyjnym, natomiast, czynnik ten budują przekonania dotyczące możliwości poradzenia sobie na rynku pracy (wiem, że sobie poradzę w pracy; w pracy, wśród innych ludzi czuł(a)bym się bardzo dobrze; wiem gdzie się zwrócić, gdzie szukać informacji na temat możliwości znalezienia pracy; jestem w stanie dojechać do każdej pracy, jeżeli tylko będzie mnie ona interesowała). Niejako konsekwencją takiego sposobu myślenia jest zaś posiadanie planów w zakresie przebiegu kariery zawodowej.
- **Nie chcę pracować/nie mam takiej potrzeby** Czynnik ten odnosi się do myślenia o pracy w kategoriach jej bezużyteczności. Składa się na to zarówno przekonanie o braku możliwości sprawczych pracy (Nie widzę sensu pracować, i tak to nic nie zmieni) jak i nieadekwatności pracy do osobistej sytuacji (jestem już w takim wieku, że praca jest nie dla mnie; moja sytuacja jest taka, iż nie mam potrzeby pracować; praca jest dla mnie męcząca, sprawia mi duży wysiłek). Wreszcie równie ważną rolę w tego typu sposobie myślenia odgrywa prozaiczny brak chęci do podejmowania pracy oraz preferencje w kierunku pozostania w domu.

Tabela 52 Sposób myślenia o pracy– wyniki analizy czynnikowej

	Nie nadaję się do pracy, dla mnie jest renta	Praca jest ważna i sprawia przyjemność	Nie chcę pracować/nie mam takiej potrzeby
	1	2	3
Zupełnie nie wiem, gdzie mógłbym/mogłabym pracować, jaką pracę wykonywać	0,77	-0,30	
Nie ma takiej pracy, która była by dla mnie odpowiednia, którą mógłbym/mogłabym wykonywać	0,75	-0,27	0,29
Pensja jaką mógłbym/mogłabym dostać jest dla mnie zbyt niska	0,73		
Orzeczenie lekarskie zabrania mi pracować	0,71	-0,23	0,28
Obawiam się utraty zasiłku/renty	0,70	-0,23	
Mój stan zdrowia uniemożliwia mi pracę	0,69	-0,26	0,33
Sam(a) nie będę szukać pracy, czekam, aż państwo mi coś zaoferuje	0,69		0,29
Wolę przyjmować zasiłki/rentę niż pracować	0,66	-0,27	0,43
Nie mam fizycznych możliwości, żeby dojechać do pracy	0,66	-0,25	0,39
Nie mam odpowiedniego wykształcenia i kwalifikacji, żeby pracować	0,66	-0,25	0,23

Nie nadaję się do pracy	0,64	-0,33	0,47
Moja rodzina/najbliżsi uważają, iż nie powinienem/powinnam pracować	0,63	-0,23	0,38
Na myśl o pracy ogarnia mnie lęk i strach	0,60	-0,23	0,55
Okoliczności nie pozwalają mi pracować (np. choroba kogoś z rodziny, urodzenia dziecka)	0,60		0,43
Wiem, że sobie poradzę w każdej pracy	-0,28	0,81	
Praca sprawia mi przyjemność		0,76	-0,45
Praca daje mi ogromną satysfakcję		0,76	-0,42
Wiem gdzie się zwrócić, gdzie szukać informacji na temat możliwości znalezienia pracy	-0,24	0,74	
Mam zaplanowaną swoją karierę zawodową	-0,22	0,73	
Praca jest dla mnie bardzo ważna		0,73	-0,49
Jestem w stanie dojechać do każdej pracy, jeżeli tylko będzie mnie ona interesowała	-0,30	0,73	
W pracy wśród innych ludzi czuł(a)bym się bardzo dobrze		0,68	-0,46
Nie chce mi się pracować	0,47		0,72
Nie widzę sensu pracować, i tak to nic nie zmieni	0,52		0,68
Jestem już w takim wieku, że praca jest nie dla mnie	0,43		0,63
Moja sytuacja jest taka, iż nie mam potrzeby pracować	0,50		0,61
Wolę być w domu niż pracować	0,58	-0,28	0,59
Praca jest dla mnie męcząca, sprawia mi duży wysiłek	0,36		0,55

Na podstawie analizy skupień wyróżnione zostały cztery grupy/ segmenty osób niepełnosprawnych słuchowo różniące się nastawieniem wobec pracy.

- **Ograniczeni możliwościami.** Grupę tę charakteryzuje swego rodzaju dwoistość myślenia wobec pracy. Z jednej strony osoby te uznają zasadność podejmowania aktywności zawodowej i widzą w niej osobisty sens, z drugiej, natomiast, postrzegają aktywność zawodową przez pryzmat różnych barier i trudności - zarówno tych związanych z ich osobistymi predyspozycjami, jak i funkcjonowaniem systemu orzecznictwa jaki i ubezpieczeń społecznych. Postawa ta typowa jest dla 17% osób z niepełnosprawnością narządu słuchu.
- **Niezdecydowani.** Grupa ta reprezentuje najmniej wyraziste, a zarazem często sprzeczne poglądy wobec pracy. Jej przedstawiciele z jednej strony żywią dość pozytywny stosunek do pracy i wykazują w tym względzie pewną zaradność, z drugiej strony, natomiast, otwarcie przyznają, iż praca nie ma dla nich większego sensu. Jednocześnie dość często przychylają się również w kierunku argumentacji używanej przez „ograniczonych możliwościami” mówiąc o pracy w kategoriach barier i trudności. Postawa ta charakteryzuje 24% niepełnosprawnych słuchowo.
- **Odrzucający pracę.** Spośród wszystkich dotychczas opisanych grup, grupę tę charakteryzuje najbardziej negatywny stosunek do aktywności zawodowej. Czynnikiem w największym stopniu charakteryzującym poglądy tej grupy jest sprzeciw wobec postawy „praca jest ważna i sprawia mi przyjemność”. Osoby odrzucające pracę nie dostrzegają w niej źródła osobistej satysfakcji a jednocześnie nie potrafią w żaden sposób wyobrazić siebie w roli osoby pracującej. Uważają, iż się do tego nie nadają, oraz, iż na pewno sobie nie poradzą. Konsekwentnie nie widzą też większego sensu i potrzeby w aktywności zawodowej oraz przyznają, iż po prostu nie chce im się pracować. Segment ten stanowi 30% populacji osób z deficytami słuchu.
- **Entuzjaści pracy.** Stanowią jedyną pozytywnie ustosunkowaną wobec pracy grupę osób niepełnosprawnych. Cechuje ich wysoka wartość czynnika „praca jest ważna i sprawia mi przyjemność” przy jednoczesnym odrzuceniu myślenia o aktywności zawodowej w kategoriach barier oraz bezcelowości. Na tle innych, postawa ta relatywnie najrzadziej rozpowszechniona jest w populacji osób niepełnosprawnych słuchowo. Reprezentuje ją 22% przedstawicieli tej grupy.

Tabela 53. Postawy wobec pracy - wyniki analizy skupień

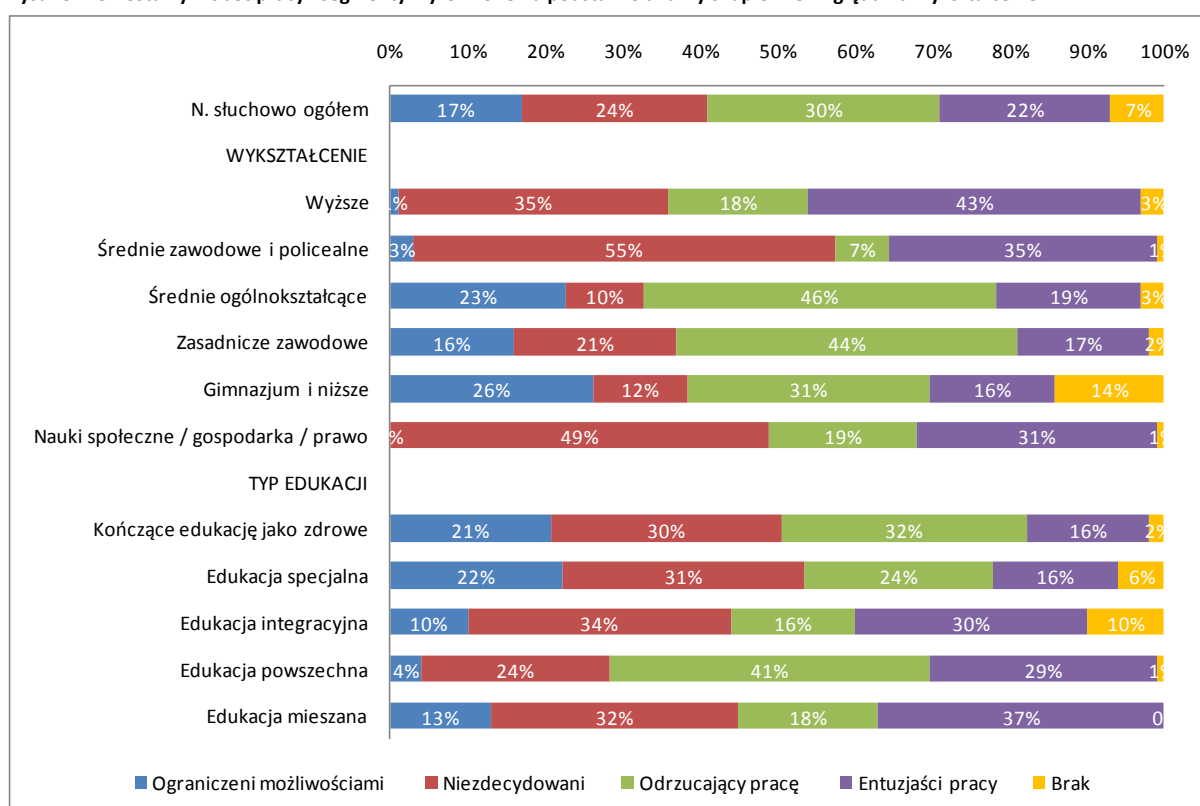
	Ograniczeni możliwościami	Niezdecydowani	Odrzucający pracę	Entuzjaści pracy
	1	2	3	4
Nie nadaję się do pracy, dla mnie jest renta	0,721606	0,763646	-0,0251	-0,87352

Praca jest ważna i sprawia przyjemność	-0,27722	0,672922	-1,25803	0,47436
Nie chcę pracować/nie mam takiej potrzeby	-1,30161	0,780791	0,71276	-0,27153

W przypadku osób z niepełnosprawnością słuchu:

- Udział segmentu entuzjastów pracy wzrasta wraz z wykształceniem – od 17% w przypadku osób z wykształceniem podstawowym, aż do 43% wśród najlepiej wykształconych. Jednocześnie wśród osób z wyższym wykształceniem jedna trzecia nie ma jednoznacznych i konsekwentnych poglądów na temat pracy, a kolejne 18% wprost ją odrzuca.
- Wśród osób z wykształceniem średnim zawodowym i policealnym ponad połowa to segment niezdecydowanych.
- Wśród osób z wykształceniem wyższym i średnim zawodowym praktycznie nie występuje segment ograniczonych możliwościami.
- Edukacja specjalna sprzyja myśleniu o pracy w kategoriach barier i ograniczeń oraz jej bezcelowości. Najbardziej korzystnym postawom wobec pracy sprzyja edukacja powszechna i mieszana.

Rysunek 75 Postawy wobec pracy – segmenty wyróżnione na podstawie analizy skupień ze względu na wykształcenie



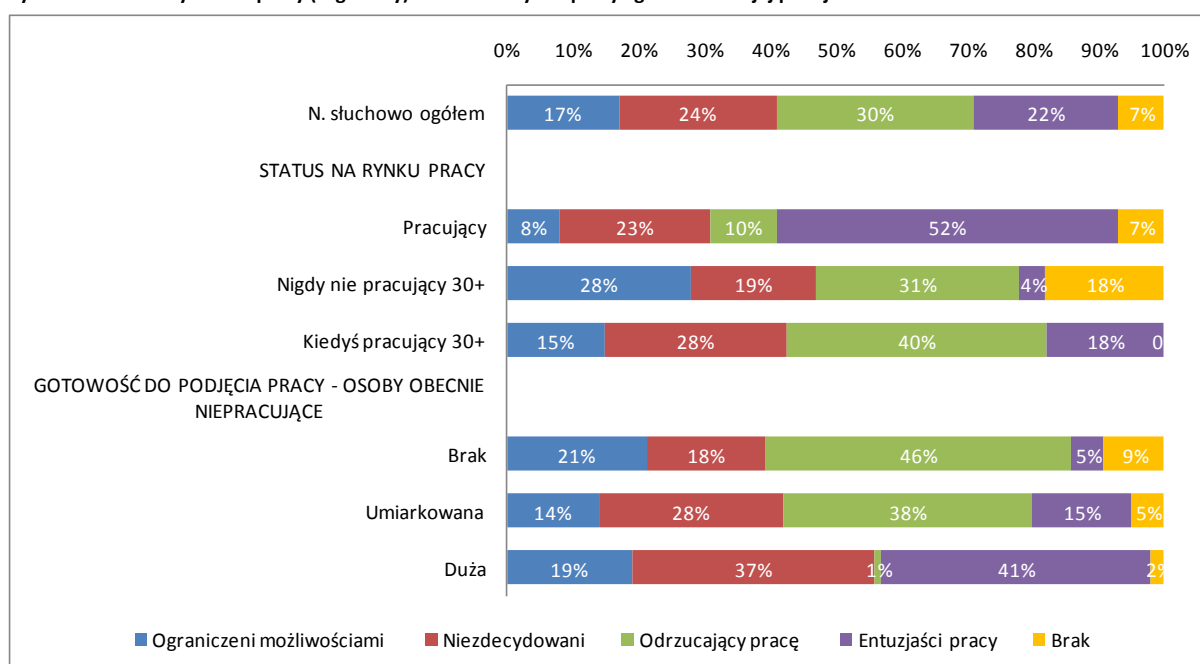
6.3.1.2 Postawy wobec pracy a kariera zawodowa osób niepełnosprawnych, kontynuacja omówienia segmentacji

Wyróżnione w analizach postawy wobec pracy, uchwycone w ramach segmentacji w sposób widoczny są zróżnicowane pod względem statusu na rynku pracy oraz gotowości do jej podejmowania:

- Wśród osób pracujących największy jest udział segmentu entuzjastów pracy (52%), najmniejszy zaś odrzucających pracę (10%).
- Z kolei wśród osób, które nigdy nie pracowały aż 31% to osoby otwarcie odrzucające pracę, zaś 28% to ograniczeni możliwościami. Odsetek entuzjastów w tej grupie to zaledwie 4%.

- Wśród osób, które kiedyś pracowały aż 40% to osoby odrzucające pracę, zaś 28% to niezdecydowani. Jednak tutaj udział entuzjastów to aż 18%.
- Jedną z głównych przyczyn nie podejmowania aktywności zawodowej jest postawa psychologiczna związana z odrzucaniem pracy – wśród osób, które nie wyraziły gotowości do podjęcia pracy 46%) to segment odrzucających pracę, zaś entuzjaści to zaledwie 5% tej grupy.
- Wraz ze wzrostem gotowości do pracy wśród osób niepracujących znacząco maleje udział grupy odrzucających pracę, zaś silnie wzrasta udział entuzjastów oraz osób niezdecydowanych.

Rysunek 76 Postawy wobec pracy (segmenty) a status na rynku pracy i gotowość do jej podejmowania



Postawy wobec pracy różnicują także badanych pod względem ich losów zawodowych²⁶. Aby skoncentrować się na wpływie korelatów psychologicznych na karierę zawodową w powiązaniu z niepełnosprawnością, analizie poddano wyłącznie miejsca pracy zajmowane przez osoby niepełnosprawne²⁷.

Wyniki badań zrealizowanych wśród osób niepełnosprawnych słuchowo potwierdzają, iż pozytywna postawa wobec pracy nie jest związana wyłącznie z charakterystyką samej pracy: warunki zatrudnienia przedstawicieli różnych segmentów, choć wykazują zróżnicowanie, nie odbiegają jednak od siebie w sposób dramatyczny. A jednak badani wykazują w stosunku do pracy inne postawy psychologiczne. Wśród przyczyn pozytywnego stosunku do pracy prezentowanego przez entuzjastów zaliczyć można z pewnością fakt pracy w wyuczonym zawodzie, w zgodzie z kwalifikacjami, awans w stosunku do poprzedniego miejsca pracy, większą odpowiedzialność i pełnienie funkcji kierowniczych, a także wysokie poczucie bycia akceptowanym w pracy. Tymczasem wśród osób odrzucających pracę obserwujemy częściej koncentrację niekorzystnych zjawisk – zatrudnienie w innym niż wyuczony zawodzie, duży odsetek osób zatrudnionych „na czarno”, brak poczucia akceptacji. Trudności te mogą wynikać z faktu, iż ogromna większość tej grupy znajduje zatrudnienie na otwartym rynku pracy, który jest mniej przyjazny osobom niepełnosprawnym, o czym była mowa w innych częściach raportu.

²⁶ Przy czym należy wyraźnie podkreślić, iż w badaniu niemożliwe jest ostateczne wskazanie kierunku przyczynowości: na ile postawy psychologiczne wobec pracy są pierwotne a na ile wtórne wobec kariery zawodowej badanego. Z pewnością relacja jest tu wzajemna, ale ostateczną siłę wpływu można byłoby orzec dopiero na podstawie powtarzalnych badań długoterminowych o charakterze panelu.

²⁷ Pominęto tutaj osoby, które np. pracowały jako osoby sprawne, a po pojawieniu się niepełnosprawności zaniechały pracy zawodowej. Należy przypuszczać, iż fakt wystąpienia niepełnosprawności mógł mieć zasadniczy wpływ na przyjmowane postawy wobec pracy (skoro wiele osób w takim momencie życiowym rezygnuje z pracy w ogóle), dlatego też włączenie do analizy miejsc pracy zajmowanych przez osoby sprawne (a wśród nich np. miejsc zajmowanych 20-, 30 lat temu) mogłoby w znaczący sposób zaburzyć wyniki.

- Wśród segmentów niezdecydowanych i entuzjastów znacznie częściej mamy do czynienia z sytuacją pracy w wyuczonym zawodzie, niż w przypadku pozostałych grup – wśród ograniczonych możliwościami połowa pracuje w innym zawodzie, zaś wśród odrzucających pracę odsetek ten wynosi aż 73%. Zauważmy także, że zdecydowana większość segmentów niezdecydowanych, sceptyków i entuzjastów pracuje zgodnie z własnymi kwalifikacjami, w porównaniu z połową ograniczonych możliwościami. W tej ostatniej grupie aż 16% pracuje powyżej kwalifikacji, ale też 18% (najwięcej wśród wszystkich segmentów) deklaruje, iż wykonuje pracę poniżej umiejętności. Wskazuje tak także 13% odrzucających pracę.
- W grupie odrzucających pracę dominuje grupa osób, dla których dane zajęcie jest pierwszą pracą (85%). Tym bardziej niepokojąca może być zatem postawa tych osób wobec pracy. Tymczasem awans najczęściej spotyka entuzjastów (10%). Mniej więcej co dziesiąty przedstawiciel segmentów ograniczonych możliwościami, niezdecydowanych i entuzjastów doświadczył natomiast degradacji.
- Postawę wobec pracy wśród osób ją odrzucających tłumaczyć może niezwykle wysoki odsetek osób z tego segmentu, którzy pracują bez umowy – wskazuje tak aż połowa tej grupy, podczas gdy w pozostałych segmentach zjawisko to jest niemal nieobecne.
- Osoby odrzucające pracę zdecydowanie częściej niż w innych segmentach pracują także na pół etatu (49%). Tymczasem wśród niezdecydowanych i entuzjastów niemal wszyscy zatrudnieni są na pełen etat. Wśród ograniczonych możliwościami 65% pracuje w pełnym wymiarze godzin, co dziesiąty na więcej, niż pół etatu, zaś 16% dorywczo.
- Z największą odpowiedzialnością w pracy mamy do czynienia wedle deklaracji badanych w przypadku segmentu odrzucających pracę – niemal 60% z nich podejmuje w pracy samodzielne decyzje. Taką odpowiedzialność ponosi także po 41% niezdecydowanych i entuzjastów, oraz zaledwie 7% ograniczonych możliwościami. Należy też zauważyć, iż stanowiska kierownicze zajmują niemal wyłącznie przedstawiciele entuzjastów (16%).
- Wśród odrzucających pracę najwyższy jest odsetek osób pracujących w ramach otwartego rynku pracy (87%), choć należy podkreślić, iż w zasadzie w każdym segmencie przeważa tego typu zatrudnienie. Relatywnie najwięcej, bo co trzeci entuzjasta pracuje na chronionym rynku pracy, podobnie jak co czwarty ograniczony możliwościami czy niezdecydowany.
- Najmniejszą odległość od miejsca zamieszkania do pracy obserwujemy w przypadku segmentów odrzucających pracę i entuzjastów (niecałe 6 km). Tymczasem przedstawiciele pozostałych segmentów muszą pokonywać ponad 8 km.
- Najdłużej, bo średnio 14 lat w obecnym miejscu pracy pracują niezdecydowani. Długim stażem w danym miejscu pracy mogą się pochwalić także entuzjaści (przeciętnie 11 lat). Najkrócej, bo około 7 lat pracują ograniczeni możliwościami.

Dostrzegamy istotne zróżnicowania segmentów pod względem wykonywanego przez badanych zawodu:

- Profil zawodowy entuzjastów pracy jest mocno zróżnicowany. Dwie najliczniejsze grupy to pracownicy biurowi (29%) oraz operatorzy i monterzy urządzeń (33%). Zdecydowanie mniej w tym segmencie w porównaniu z innymi grupami robotników przemysłowych (9%). Nieco mniejszy jest także udział pracowników przy pracach prostych (16%).
- Profil zawodowy odrzucających pracę jest bardziej skoncentrowany wokół pracowników biurowych – grupa ta to aż 50% segmentu odrzucających pracę. Co piąta osoba z tego segmentu pracuje jako rzemieślnik. W porównaniu z innymi segmentami znaczący jest także udział pracowników usług osobistych (12%). Kolejne 12% segmentu stanowią pracownicy przy pracach prostych.
- Wśród niezdecydowanych dominują przede wszystkim rzemieślnicy (57%). 18% to pracownicy przy pracach prostych. Znaczny jest także w porównaniu z pozostałymi grupami udział techników i personelu średniego (12%).
- Segment ograniczonych możliwościami to segment pracowników najmniej wykwalifikowanych – 36% tej grupy to pracownicy przy pracach prostych (najwięcej wśród wszystkich segmentów), zaś 28% to rolnicy.

Trudno ocenić, na ile kwestia zadowolenia z wykonywanej pracy wpływa na postawy w stosunku do pracy w ogóle, a na ile wpływ ten jest odwrotny. Warto jednak zauważyć, iż:

- Wszystkie segmenty wyrażają zadowolenie z pracy (powyżej 5.4 na skali 9 punktowej, gdzie 9 oznacza duże zadowolenie). Relatywnie najmniej zadowoleni są odrzucający pracę – choć i tutaj opinie pozytywne znacznie przeważają nad negatywnymi. Najbardziej zadowoleni są niezdecydowani oraz entuzjaści pracy.
- W segmencie odrzucających pracę mamy do czynienia z przewagą osób, które nie czują się akceptowane w swoim środowisku pracy. W pozostałych segmentach silnie przeważają osoby o odczuciach przeciwnych. Może być to jedna z przyczyn ukształtowania się niechęci wobec pracy prezentowanej przez odrzucających pracę.
- Wśród ograniczonych możliwościami oraz odrzucających pracę przeważa pogląd, iż ich kwalifikacje nie miały większego znaczenia przy zatrudnianiu. W konsekwencji grupy te w większości są przekonane, iż posiadanych kwalifikacji w pracy zawodowej nie wykorzystują.
- Przeciwne poglądy prezentują niezdecydowani i entuzjaści, przy czym zdecydowanie większe znaczenie kwalifikacjom i ich wykorzystaniu przypisuje pierwszy z tych segmentów.

Tabela 54 Charakterystyka miejsc pracy pracujących osób niepełnosprawnych słuchowo a postawy wobec pracy.

	Ograniczeni możliwościami	Niezdecydowani	Odrzucający pracę	Entuzjaści pracy
N= liczba miejsc pracy	23	71	36	128
Zgodność pracy z kwalifikacjami i wyuczonym zawodem				
praca wyuczonym zawodem	56%	43%	77%	20%
praca w innym zawodem	28%	51%	19%	73%
praca zgodna z kwalifikacjami	71%	51%	79%	77%
praca powyżej kwalifikacji	6%	16%	13%	3%
praca poniżej kwalifikacji	8%	18%	4%	13%
Kariera zawodowa w stosunku do poprzedniej pracy				
awans, lepsza praca	6%	3%	1%	3%
podobna praca	43%	39%	54%	6%
degradacja, gorsza praca	11%	10%	11%	2%
nie dotyczy - to pierwsza i jedyna praca	34%	26%	31%	85%
Samodzielność i odpowiedzialność w pracy				
odsetek podejmujących samodzielne decyzje w pracy	40%	7%	41%	59%
odsetek zajmujących stanowiska kierownicze	9%	1%	4%	2%
Miejsce pracy				
Zakład pracy chronionej/zakład aktywności zawodowej	27%	25%	27%	10%
Firma z otwartego rynku pracy	65%	69%	54%	87%
Odległość pracy i liczba lat pracy				
odległość pracy od miejsca zamieszkania (km)	6.7	9.3	8.3	5.9
średnia liczba lat w miejscu pracy	11.5	7.4	14.9	9.6
Wymiar pracy				
Pełen etat	82%	65%	93%	42%
Więcej niż pół etatu, a mniej niż cały etat	6%	10%	5%	6%
Pół etatu	9%	6%	0%	49%
Mniej niż pół etatu	0%	1%	0%	0%
Praca dorywcza	2%	16%	2%	2%
Forma pracy				
Tak, wszystko było/jest na umowę	89%	84%	98%	45%
Cześć pieniędzy było/jest bez umowy	1%	1%	0%	5%
Praca była/jest bez umowy	8%	12%	2%	49%

Odmowa	1%	3%	0%	0%
Zadowolenie z pracy				
zadowolenie z pracy (skala: 1= w ogóle nie zadowolony(a), 9= bardzo zadowolony(a))	7.1	6.8	7.5	5.4
poczucie bycia akceptowany (skala: 1=zdecydowanie nie, 9=zdecydowanie tak)	7.7	8.4	8.2	4.5
Postrzegane znaczenie kwalifikacji				
postrzegana ważność kwalifikacji przy zatrudnieniu (skala:1=w ogóle nie ważne, 9=bardzo ważne)	6.0	4.3	7.9	4.5
wykorzystywanie w pracy kwalifikacji zdobytych w szkole/na szkoleniach (skala: 1=nigdy, 9=bardzo często)	5.9	4.7	7.5	3.8

Tabela 55 Charakterystyka miejsc pracy pracujących osób niepełnosprawnych słuchowo – a postawy wobec pracy

	Ograniczeni możliwościami	Niezdecydowani	Odrzucający pracę	Entuzjaści pracy
N= liczba miejsc pracy	23	71	36	128
ROBOTNICZY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY	11%	57%	20%	9%
Ślusarz/ blacharz - pomoc ślusarza	3%	48%	8%	2%
Krawcowa, szwaczka/ pomoc krawcowej	7%	8%	7%	6%
Tkacz	0%	0%	5%	0%
PRACOWNICY BIUROWI	11%	5%	50%	29%
Pracownik biurowy	11%	3%	50%	27%
Sekretarka/ recepcjonistka	0%	1%	0%	1%
PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH	36%	18%	12%	16%
Sprzątaczką	7%	1%	4%	3%
Pracownik fizyczny - ogólnie	10%	1%	0%	5%
Sortowacz/ składacz/ pakowacz	7%	3%	3%	3%
Pracownik gospodarczy/ palacz	1%	9%	0%	0%
Pracownik fizyczny zatrudniony w produkcji/ na taśmie	5%	1%	1%	0%
Ochroniarz	0%	0%	3%	1%
Stróż/ dozorca/ portier	0%	3%	1%	0%
Lekka praca fizyczna w warunkach chronionych	0%	1%	0%	1%
OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ	9%	3%	6%	33%
Mechanik, monter, instalator - ogólnie	3%	0%	0%	21%
Elektryk/ pomoc elektryka	0%	0%	0%	11%
Kierowca	0%	1%	6%	0%
Mechanik samochodowy/lakiernik/ pomoc w warsztacie samochodowym	0%	2%	0%	0%
TECHNICY I ŚREDNI PERSONEL	0%	12%	0%	4%
Ekonomista	0%	11%	0%	0%
Księgowa/ pomoc księgowej	0%	1%	0%	3%
PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY	5%	2%	12%	3%
Sprzedawca	0%	0%	9%	2%
Kucharz	0%	2%	0%	0%
ROLNICY / OGRODNICY	28%	1%	0%	1%
Rolnik/ pomoc w gospodarstwie rolnym	18%	1%	0%	1%
Pracownik fizyczny - konserwator terenów zieleni, ogrodnik	11%	0%	0%	0%
SPECJALIŚCI	0%	1%	0%	0%

6.3.1.3 Poziom i profil wykształcenia a aktywność zawodowa

Wyniki badań ilościowych z całą mocą potwierdzają, iż w przypadku osób z niepełnosprawnością narządu słuchu wykształcenie tylko w ograniczonym stopniu wiąże się z aktywnością zawodową, jak i gotowością do jej podejmowania. Jak pokazują twarde statystyki GUS, a zarazem wyniki zrealizowanych badań, odsetek osób niepełnosprawnych podejmujących aktywność na rynku pracy jest bardzo niski dla całej populacji i tylko w niewielkim stopniu zwiększa się z wraz poziomem wykształcenia. Na podstawie poziomu wykształcenia prognozować można natomiast z dużym prawdopodobieństwem trwałą bierność zawodową. Przy czym możliwe jest to jedynie w wymiarze wykształcenie gimnazjalne i niższe vs pozostałe.

Podobne zależności obserwujemy w przypadku analizy związku profilu wykształcenia z poziomem aktywności zawodowej. Jest on lepszym predyktorem trwałej bierności, niż aktywności zawodowej. I tak, największe szanse na niepodjęcie pracy zawodowej mają osoby kończące edukację w kierunku rolnictwo/ ogrodnictwo, podczas gdy nie obserwujemy osób, które nigdy nie podjęły pracy wśród kierunków budownictwo i kształcenie.

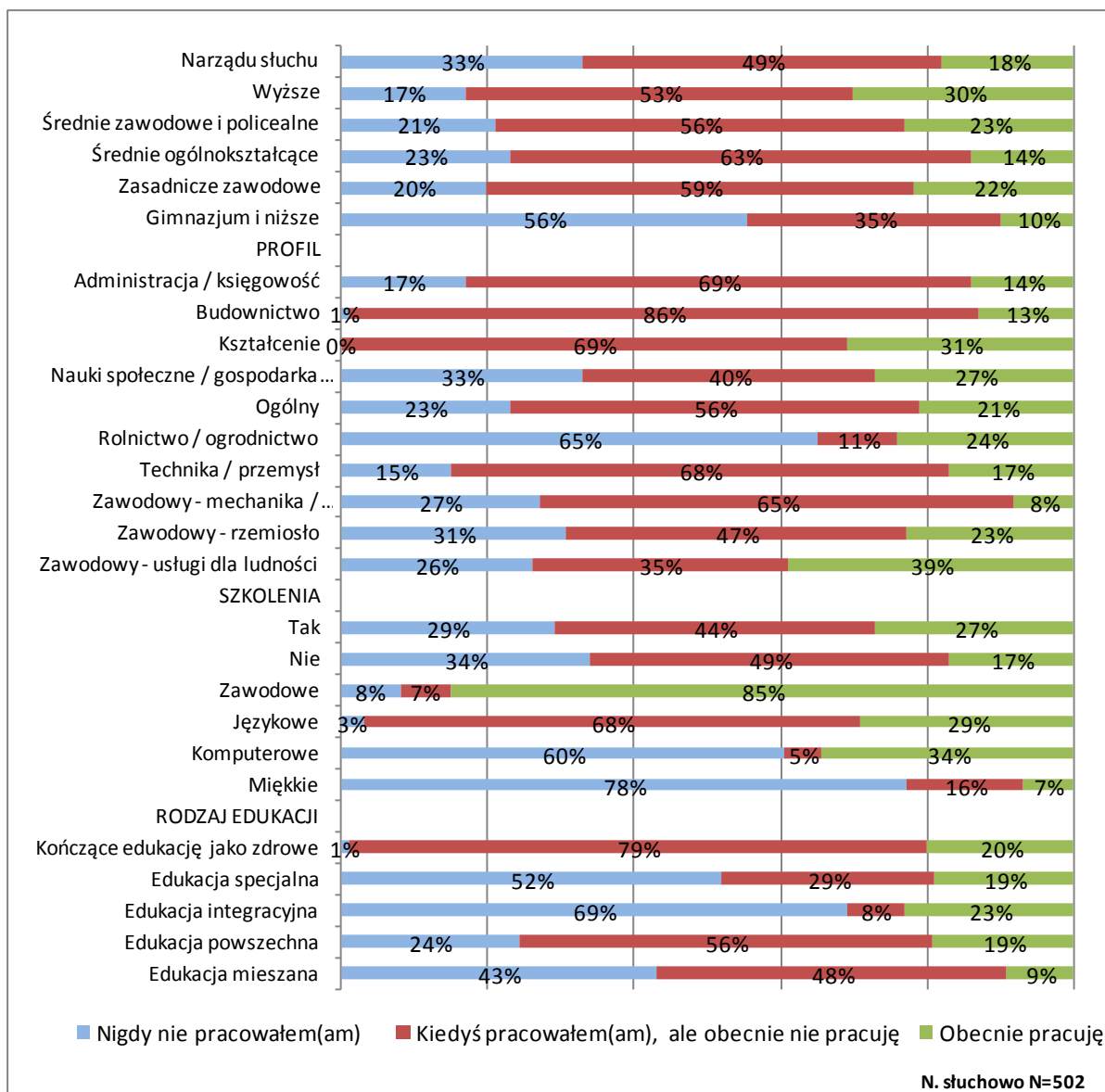
Wśród osób niepełnosprawnych słuchowo poziom wykształcenia w nieco większym stopniu różnicuje natomiast stosunek do pracy i chęć do jej podejmowania, przy czym największe różnice dotyczą porównania osób z wykształceniem co najwyżej gimnazjalnym i całej reszty. Najbardziej zmotywowane do pracy są osoby z wykształceniem średnim zawodowym, osoby z wykształceniem wyższym oraz średnim ogólnokształcącym deklarują nieco mniejszą gotowość do pracy. Niepełnosprawni z wykształceniem zawodowym, choć mają dość pozytywny stosunek do pracy, to jednak deklarują znacznie mniejszą gotowość do zatrudnienia. Najmniej zmotywowane są osoby z wykształceniem co najwyżej gimnazjalnym.

Relatywnie najmniejszą motywację do podjęcia pracy wykazują osoby z profilem wykształcenia w kierunku budownictwa, nauk społecznych oraz kierunków zawodowych (zarówno mechaniki, jak i rzemiosła).

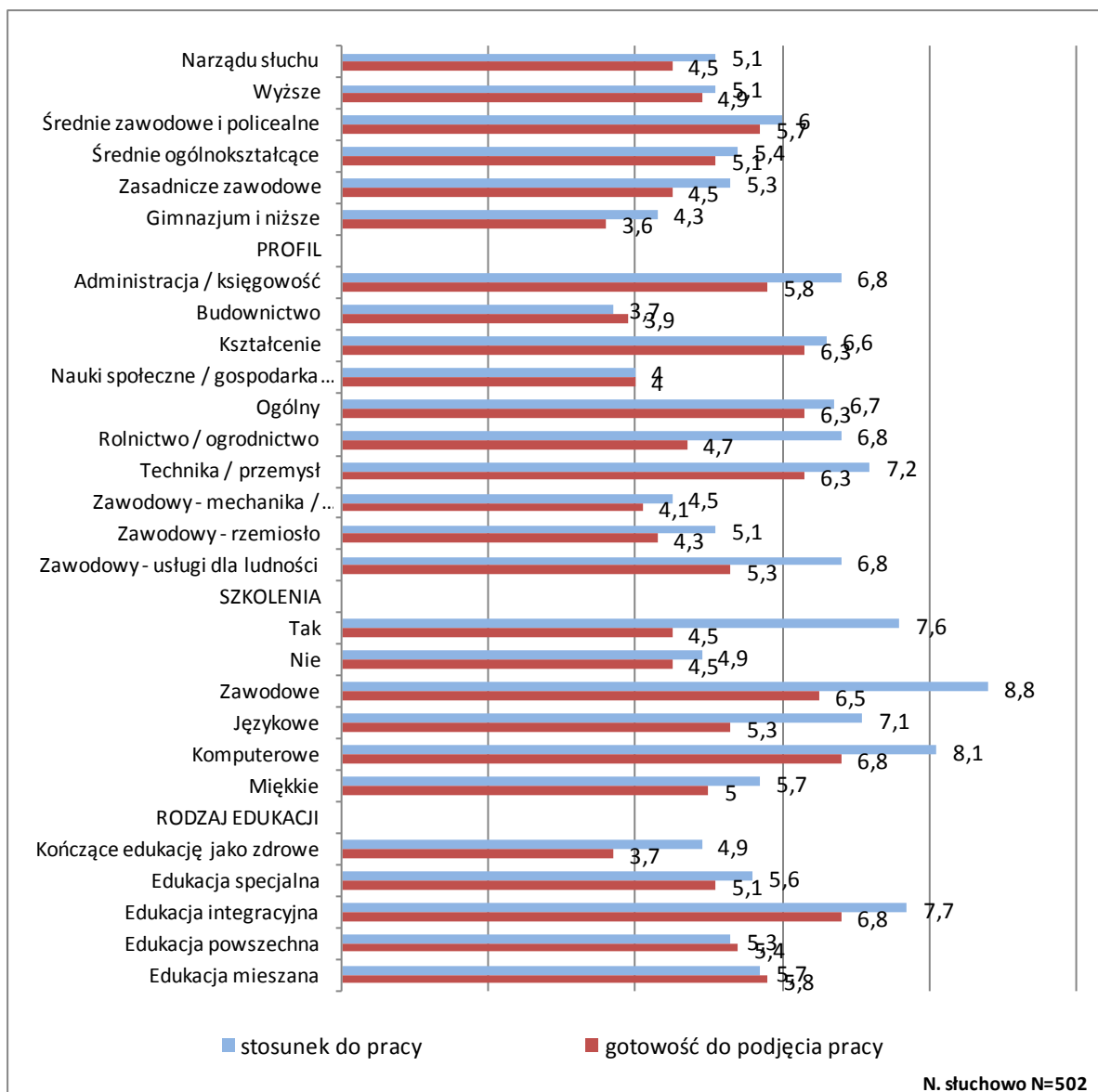
Warto zauważyć, że o ile stosunek do podejmowania pracy jest powiązany zależnością z udziałem w szkoleniach (wśród uczestników szkoleń jest zdecydowanie bardziej pozytywny), o tyle gotowość do podjęcia pracy już powiązana z nim nie jest. Większą motywację do podjęcia pracy obserwujemy wśród uczestników szkoleń zawodowych (którzy to notabene częściej podejmują aktywność zawodową) i komputerowych niż u osób uczestniczących w szkoleniach miękkich.

Wśród osób niepełnosprawnych słuchowo kończących edukację z nabytymi deficytami istotnie wyższą motywację do podejmowania pracy wykazują uczniowie szkół integracyjnych (którzy jednak w znacznej części nigdy nie pracowali).

Rysunek 77. Wykształcenie a status zawodowy



Rysunek 78. Wykształcenie, motywacja i gotowość do podejmowania pracy. Skala [1] zdecydowanie nie [9] zdecydowanie tak



Wnioski te znajdują swoje potwierdzenie w badaniach jakościowych. Wśród niepełnosprawnych, z którymi rozmawialiśmy, znalazły się osoby o różnych typach wykształcenia. Wśród nich były osoby zarówno z wykształceniem humanistycznym, wykształceniem w przedmiotach ścisłych, wykształceniem ogólnokształcącym, czy też konkretnym wykształceniem zawodowym (np. szwaczka, mechanik), ich losy zawodowe były jednak czasami bardzo podobne, czasami zaś bardzo różne. Na ograniczone znaczenie poziomu i kierunku wykształcenia zwracają uwagę zarówno eksperci, jak i sami niepełnosprawni, podkreślając, iż każdy powinien kształcić się w takim kierunku, do jakiego posiada chęci, predyspozycje i możliwości.

- *Takie powinno być podejście, bardzo szerokie, nie powinno być wyselekcjonowanych zawodów, to raczej każdy obywatel powinien mieć po prostu wybór i ten niewidomy też, czy inni niepełnosprawni. Natomiast środki powinny być skierowane na dostosowanie do jego potrzeb...* przedstawiciel organizacji pozarządowej
- *Generalnie się tak mówi, że im wyżej wykształcony, to większe ma szanse na rynku pracy i wszyscy się powinniśmy kształcić, a rzeczywistość jest taka, jaka jest – można mieć 5 fakultetów i też nie zawsze nam to wychodzi. Ja im bardziej będę sprawniejszy, to jak nie będę dyrektorem banku, to sobie poradzę na kasie fiskalnej, a jak jestem mniej sprawny w ogóle to mam mniejsze możliwości. Kasa może być szczytem możliwości, dalej nie. Kształcimy się na miarę naszych możliwości...* przedstawiciel instytucji oświaty.

Ciekawych wniosków dostarcza analiza związków rodzaju wykształcenia z aktywnością zawodową. Pokazuje ona, iż większą szansę na trwałą bierność zawodową mają osoby kończące edukację jako niepełnosprawne. Z drugiej zaś strony pracę ponad dwukrotnie częściej podejmują osoby kształcące się w placówkach powszechnych niż placówkach specjalnych (co zapewne wiąże się jednak ze stopniem niepełnosprawności). Jednak najliczniejsze grono osób, które nigdy nie podjęły pracy zawodowej obserwujemy w przypadku edukacji integracyjnej, co jednak może być związane z wiekiem tych osób. Wniosek ten pozostaje w zgodzie z głosami ekspertów, którzy wskazują, iż większe prawdopodobieństwo aktywności zawodowej obserwujemy w przypadku absolwentów szkół powszechnych, czy też szkół z oddziałami integracyjnymi niż szkół specjalnych (tutaj jednak prawdopodobnie mamy również do czynienia z wpływem stopnia niepełnosprawności). W opinii badanych przedstawicieli ekspertów wynika to przede wszystkim ze specyfiki szkół specjalnych, które ucząc konkretnych zawodów (niektóre na całkiem dobrym poziomie), nie uczą funkcjonowania na rynku pracy, choć oczywiście są od tej reguły wyjątki. Również i w naszym badaniu, w tym również wśród przedstawicieli ekspertów byli wychowankowie szkół specjalnych, którzy osiągnęli w życiu duży sukces zawodowy.

- *Te dzieci z ośrodków szkolno - wychowawczych niestety (...),Ale tam niewiele dzieci zdaje maturę, niewiele dzieci, w odniesieniu do zdrowej młodzieży. Nawet jak trafią na studia, to bardzo często są to dzieci nieporadne życiowo, tak stłamszone psychicznie. To jest jednak, co by nie mówić, system nakazowy, tak? Teraz wszyscy śpiewamy, teraz wszyscy siadamy w kółeczko i to nie sprzyja normalnemu rozwojowi dziecka. Dzieci potrzebują bliskości, rodzeństwa, rodziców, grupy rówieśniczej zdrowych dzieci, Wynika to z jednej strony z niższego poziomu nauczania w szkołach specjalnych, z drugiej natomiast z samej specyfiki tego typu szkół...przedstawiciel organizacji pozarządowej*
- *On nie ma żadnego sposobu pisanie egzaminu ponieważ on nie widzi i nie pisze, ja jego pytam, jak w takim razie on sobie wyobraża pisanie prac, studiowanie, potem pracę. On uważa, że powinien wszystko zdawać ustnie i gdzieś tak w nim jest mocno ukorzeniona taka postawa, że przecież on nie widzi, dlatego ja nie rozumiem, dlaczego on nie może pisać, ja tłumaczyłam, że komputer, że udźwiękowiający, no ale nie ...i taka osoba, nie wyobrażam sobie takiej osoby w pracy ...przedstawiciel instytucji oświaty*

W tym kontekście niezwykle istotna jest kwestia typu niepełnosprawności. Wśród niektórych ekspertów pojawiały się głosy, iż w przypadku osoby ze znacznym stopniem niepełnosprawności, w szczególności umysłowej, wzrokowej, czy słuchowej, szkolnictwo integracyjne może być mniej skuteczne niż szkolnictwo specjalne.

Warto zwrócić uwagę na odmienne przyczyny niechęci do podejmowania aktywności zawodowej, jakie zgłaszają osoby niepełnosprawne słuchowo reprezentujące różne poziomy i rodzaje wykształcenia. I tak:

- Osoby z wykształceniem wyższym, które nie chcą pracować tłumaczą swoje stanowisko niemal wyłącznie zbyt zaawansowanym wiekiem (94%).
- Osoby z wykształceniem średnim zawodowym oraz policealnym brak chęci do podejmowania aktywności zawodowej, obok stanu zdrowia (84%) i wieku (37%), tłumaczą brakiem sił (17%).
- Osoby z wykształceniem średnim niemal w 100% wskazują na zaawansowany wiek, zaś 44% z nich na stan zdrowia. Z kolei 31% nie widzi takiej potrzeby.
- Osoby z wykształceniem zawodowym i niższym jako główny powód braku swojej aktywności zawodowej stawiają stan zdrowia oraz wiek, a także brak wiary w swoje możliwości i zbyt niskie zarobki.
- Osoby kończące edukację w systemie specjalnym tłumaczą swoją niską gotowość do podejmowania pracy stanem zdrowia i wiekiem, zaś w systemie powszechnym, obok stanu zdrowia, również brakiem potrzeby w tym zakresie.

Tabela 56. Przyczyny niechęci do podejmowania aktywności zawodowej ze względu na wykształcenie

Wykształcenie	Przyczyny niechęci do podejmowania aktywności zawodowej
Wyższe	Wiek/ za stary - 94%
	Nie poradziłbym sobie - 4%
Średnie zawodowe i policealne	Stan zdrowia - 84%
	Wiek/ za stary - 37%
	Brak sił/ słaba wytrzymałość fizyczna - 17%
Średnie ogólnokształcące	Wiek/ za stary - 99%
	Stan zdrowia - 44%
	Brak potrzeby/ zadowolenie ze swojej sytuacji - 31%
Zasadnicze zawodowe	Wiek/ za stary - 36%
	Stan zdrowia - 30%
	Nie poradziłbym sobie - 17%
	Za niskie zarobki - 13%
Gimnazjum	Wiek/ za stary - 50%
	Stan zdrowia - 48%
	Mam dużo innych zajęć - 15%
	Brak potrzeby/ zadowolenie ze swojej sytuacji - 11%
Kończące edukację jako zdrowe	Wiek/ za stary - 64%
	Stan zdrowia - 30%
	Brak sił/ słaba wytrzymałość fizyczna - 15%
	Nie poradziłbym sobie - 12%
	Za niskie zarobki - 12%
Edukacja specjalna	Stan zdrowia - 62%
	Wiek/ za stary - 23%
	Problemy z dojazdem - 11%
Edukacja powszechna	Stan zdrowia - 51%
	Brak potrzeby/ zadowolenie ze swojej sytuacji - 34%
	Muszę pomagać rodzicom - 10%

6.3.1.4 Kompetencje i umiejętności a aktywność zawodowa

W świetle wyników zrealizowanych badań, zarówno jakościowych jak i ilościowych dużo ważniejsze od „twardego” merytorycznego wykształcenia, wydają się miękkie kompetencje i kwalifikacje, a także predyspozycje psychologiczne, które w skrócie sprowadzić można do sprzyjającej aktywności „umiejętności radzenia sobie w życiu” i sprzyjającej bierności „bezradności życiowej”. Oczywiście na obydwie postawy składa się wiele czynników, takich między innymi jak: otwartość na zmiany, umiejętność uczenia się, odporność na stres, śmiałość do ludzi itp. Dobrze oddaje to wypowiedź jednego z ekspertów:

- Ci, którzy są długotrwale bezrobotni, to się zachowują, jakbym powiedziała: są nieśmiali, nie potrafią się sprzedawać, boją się i to widać albo pokazują nadmierną pewność siebie, także takie dwie względne podstawy są... przedstawiciel instytucji rynku pracy

Również i wypowiedzi osób niepełnosprawnych jasno wskazują na różnice w posiadanych kompetencjach i kwalifikacjach między osobami biernymi, a aktywnymi zawodowo. Pierwsza grupa miała dużo większe problemy z pozytywną autoprezentacją i przedstawianiem swoich zalet, koncentrując się na swoich wadach i ułomnościach, często związanych z chorobą. Podczas gdy osoby aktywne zawodowo z dużo większą pewnością

i przekonaniem chwaliły się swoimi kompetencjami, podkreślając swoją **pracowitość, elastyczność i otwartość**.

- *Na pewno ta niepewność taka. U mnie jeszcze takie lękowe sprawy dochodzą. Żeby się przebić przez to wszystko, żeby poczuć ten grunt pod nogami, być pewnym siebie. Mieć taką osobowość swoją otwartą do ludzi, na nowości a ja czasami nie do wszystkich mam, nie do wszystkiego mam.. niepełnosprawność słuchowa, 50+, status zawodowy: bierny zawodowo*

Z drugiej strony, również i osoby pracujące, często nie potrafią wskazać swoich mocnych stron, **koncentrując się wokół słabości związanych z chorobą i deficytami**. Uznają sam fakt pracy, i przełamania barier związanych z chorobą za swój sukces i ważną kompetencję.

Ogromne znacznie kompetencji takich jak przedsiębiorczość, elastyczność, umiejętność uczenia się podkreślali eksperci, mówiąc o koniecznych zmianach w systemie kształcenia, który w opinii większości z nich zupełnie nie przystaje do obecnych realiów rynku pracy.

- *Dla mnie ważne jest żeby nie kształcić w zawodach, bo każda osoba jest inna tylko **przysposobienia do pracy**. Należy kształcić niepełnosprawnych, by mieli dostęp do informacji zawodowej, żeby z jednej strony byli kształceni w zakresie kompetencji społecznych, które umożliwiają im lepsze funkcjonowanie zarówno w społeczeństwie, jak również w przyszłości w pracy, a z drugiej strony żeby na poziomie edukacji szkoły, mogli już doświadczać takiej aktywności jak wizyta studyjna w przedsiębiorstwach, wizyta studyjna w różnych agencjach pośrednictwa pracy, żeby zobaczyli, że coś takiego jest, żeby mogli na etapie szkoły już popraczkować, dzięki temu można by było określić predyspozycje tej osoby, i ona miałaby świadomość po ukończeniu szkoły co ewentualnie chciałaby robić. Czyli na poziomie edukacji **warto by było iść w kierunku takim bardziej aktywnym**, nie tylko w szkole, tylko też i na zewnątrz... przedstawiciel organizacji pozarządowej*
- *Ja myślę, że czas najwyższy poważnie myśleć o kształceniu ustawicznym, to, co jest bardzo istotne - **to jest ta elastyczność**. Zastanówmy się czy pójście na kierunek ślusarstwo, ogrodnictwo czy to jest dobre? Ten system kształcenia zawodowego powinien być tak stworzony, żeby wypuszczał ludzi, którzy się znajdują w różnych sytuacjach (...), powinno się iść dwoma, trzema ścieżkami, np. w wypadku osób niepełnosprawnych intelektualnie, trochę fryzjerstwa, trochę właśnie ogrodnictwa i trochę tapicerstwa. Taka osoba nie musi perfekcyjnie wszystko od początku do końca umieć, bo jak pójdzie do zakładu pracy to i tak tam są inne wymagania. Potrzebni są trenerzy pracy, oni są w stanie ich przystosować do konkretnej pracy... przedstawiciel instytucji oświaty*
- *Polska szkoła w ogóle tak naprawdę nie ma jasno określonego celu. Celem w przypadku wszystkich ludzi, którzy się uczą powinna być **niezależność życiowa, przygotowanie do dorosłego życia, do zatrudnienia, do tego żeby sobie radzić w wielu, w ogóle w sytuacjach społecznych**. Jest położony nacisk na cele poznawcze człowieka (żeby nabył jak najwięcej wiedzy) natomiast **nie kładzie się nacisku w ogóle na umiejętności no i efekt taki, że produkujemy ludzi bezradnych życiowo**. Ja mówię również o osobach z normą intelektualną, którzy kompletnie nie wiedzą, jak się załatwia opłaty w bankach czy na poczcie - jak założyć konto, jak po prostu sobie radzić w różnych właśnie sytuacjach, chociażby w poszukiwaniu pracy. **Oczywiście jest w tej chwili przedmiot przedsiębiorczość w szkołach ogólnodostępnych, która powinna takich rzeczy nauczać, ale tak naprawdę te umiejętności powinny być rozwijane na wszystkich przedmiotach...** przedstawiciel organizacji pozarządowej.*

Jeżeli chodzi o konkretne kwalifikacje, to aktywności zawodowej na pewno sprzyjają **umiejętność posługiwania się komputerem** (choć, jak pokazują wywiady, nie zawsze, bo w przypadku części osób utrwała ona bierność zawodową, ograniczając do monitora jej kontakty ze światem) **znajomość języków obcych**, a także **mobilność**, w tym posiadanie prawa jazdy. Z dużych braków w tym zakresie zdają sobie sprawę same osoby niepełnosprawne.

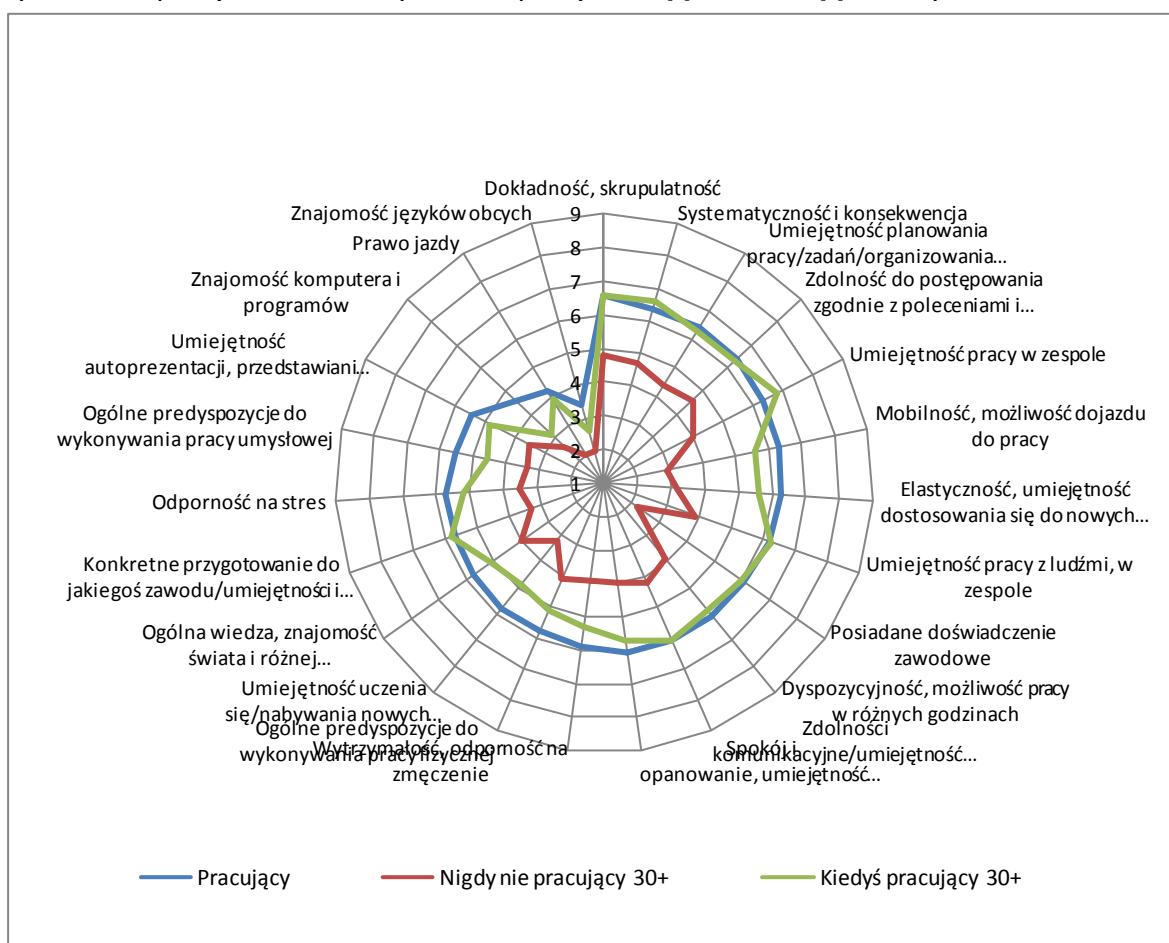
Z drugiej strony pewne kompetencje, które na pierwszy rzut oka wydają się zaletą, u osób niepełnosprawnych przynoszą czasami wręcz odwrotny skutek, utrudniając im radzenie sobie na rynku pracy. Chodzi tu przede wszystkim o **dokładność oraz upór i konsekwencję w dążeniu do celu**. Powodują one, iż osoby niepełnosprawne pracują wolniej i mniej efektywnie, koncentrując się czasami na zupełnie nieistotnych kwestiach. Problem ten dotyczy głównie osób z niepełnosprawnością intelektualną oraz słuchową, ilustruje to

wypowiedź opiekuna osoby głuchoniemej. *To, że jest strasznie powolny. Gdzie nie pójdzie, dadzą mu coś do roboty na próbę, to od razu rezygnują. On robi dokładnie wszystko, bardzo wolno i dokładnie...* niepełnosprawność słuchowa, wiek 30-49, status zawodowy: bierny zawodowo

Wyniki badań jakościowych znajdują swoje potwierdzenie w ilościowej kwantyfikacji.

- Osoby niepełnosprawne słuchowo obecnie i kiedyś pracujące dysponują bardzo zbliżonym zestawem kompetencji w zakresie konkretnych umiejętności i kwalifikacji. To co odróżnia jedną grupę od drugiej to kwestie umiejętności uczenia się, predyspozycji do wykonywania pracy, odporności na zmęczenie oraz znajomości komputera – których ocena lepiej wypada w przypadku osób pracujących.
- Na tym tle deklarowane kwalifikacje osób nigdy nie pracujących są dużo niższe praktycznie na każdym wymiarze. To, co w największym stopniu odróżnia osoby trwale biernie zawodowo od niepełnosprawnych, którzy mieli kontakt z pracą to przede wszystkim kompetencje społeczne (umiejętność pracy w zespole), przygotowanie zawodowe, a także mobilność (brak prawa jazdy) oraz elastyczność, umiejętność dostosowywania się do nowych okoliczności.

Rysunek 79. Kompetencje a status zawodowy. Ocena kompetencji na skali [1] Bardzo nisko, [9] Bardzo wysoko.



Ciekawych wniosków dostarcza analiza związku między posiadanymi kompetencjami a gotowością do podejmowania pracy. Jak pokazuje poniższa tabela ogółem wśród niepełnosprawnych słuchowo chęć do podjęcia pracy rośnie wraz z oceną kompetencji związanych z ogólnymi cechami pracownika – odpornością na stres, umiejętnością uczenia się, znajomością języków, autoprezentacją. Natomiast dla osób tych zdecydowanie mniej istotne są kwestie komunikacji i zdolności nawiązywania dobrych relacji z ludźmi, czy też pracy w zespole. Być może dlatego, że właśnie w tych sferach niepełnosprawność najbardziej ich ogranicza.

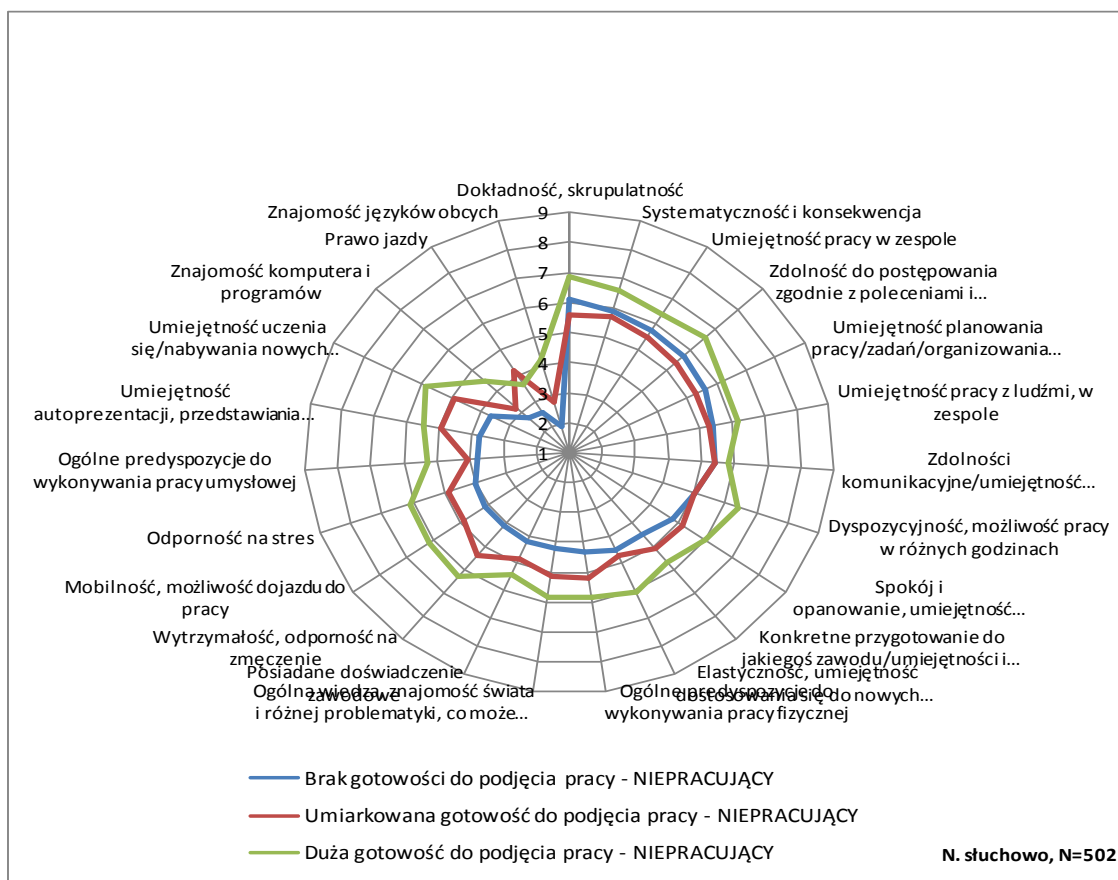
Tabela 57. Korelacje między oceną posiadanych kompetencji a gotowością do podejmowania aktywności

Kompetencje	Współczynni	Kompetencje	Współczynnik
-------------	-------------	-------------	--------------

	k korelacji R=		korelacji R=
Odporność na stres	.429(**)	Posiadane doświadczenie zawodowe	.264(**)
Wytrzymałość, odporność na zmęczenie	.412(**)	Ogólne predyspozycje do wykonywania pracy umysłowej	.259(**)
Umiejętność uczenia się/nabywania nowych kwalifikacji	.376(**)	Prawo jazdy	.251(**)
Znajomość języków obcych	.368(**)	Konkretne przygotowanie do jakiegoś zawodu/umiejętności i kwalifikacje w tym zakresie	.229(**)
Umiejętność autoprezentacji, przedstawiania swoich zalet	.352(**)	Zdolność do postępowania zgodnie z poleceniami i wymogami	.159(**)
Mobilność, możliwość dojazdu do pracy	.348(**)	Systematyczność i konsekwencja	.158(**)
Ogólne predyspozycje do wykonywania pracy fizycznej	.341(**)	Umiejętność pracy w zespole	.140(**)
Elastyczność, umiejętność dostosowania się do nowych zadań/zmian	.328(**)	Umiejętność planowania pracy/zadań/organizowania sobie pracy	.132(**)
Znajomość komputera i programów	.305(**)	Dokładność, skrupulatność	.130(**)
Spokój i opanowanie, umiejętność zapanowania nad emocjami	.278(**)	Zdolności komunikacyjne/umiejętność nawiązywania dobrych relacji z ludźmi	.122(**)
Dyspozycyjność, możliwość pracy w różnych godzinach	.266(**)		

Wyniki z całą mocą uwidoczniły ogromne różnice w ocenie kompetencji między osobami niepełnosprawnymi słuchowo obecnie nie pracującymi chętnymi i niechętnymi do podjęcia pracy. Grupa druga ocenia siebie zdecydowanie niżej na wszystkich wymiarach, przy czym największe różnice obserwujemy w ocenie znajomości języków obcych, odporności na stres, umiejętności uczenia się oraz mobilności.

Rysunek 80 Posiadane kompetencje a gotowość do podejmowania pracy



6.4 Korelaty aktywności zawodowej

Jak pokazane zostało w rozdziale 2.3 dotyczącym aktywności zawodowej, ale i także w poprzednim podrozdziale, osoby niepełnosprawne słuchowo wykazują relatywnie małą aktywność na rynku pracy. Jedną z przyczyn takiego stanu rzeczy jest bez wątpienia brak wykształcenia i kwalifikacji odpowiadających potrzebom rynku pracy, o czym niejednokrotnie już pisaliśmy, a na co zwracają uwagę zarówno eksperci, jaki sami niepełnosprawni:

Z drugiej jednak strony, dużo częściej wskazywano na inne, nie związane wprost z wykształceniem korelaty aktywności zawodowej:

- **Bariery związane z otoczeniem.** Rynek pracy, postawy pracodawców, niedostosowanie miejsc pracy do niepełnosprawnych, niedostateczne wsparcie i pomoc w tym zakresie.
- **Bariery związane z fizyczną niemożnością dostania się do pracy/bariery architektoniczne.**
- **Bariery związane z postawami opiekunów.** *Chyba warto pracować, ale jak ja jestem na wsi, no to moim celem jest teraz pomoc rodzicom, ponieważ oni mi pomogli kształcąc mnie i poświęcając swoje pieniądze i swój czas, wożąc mnie od małego do szkół, więc ja chciałabym teraz spłacić dług i pomóc im, bo już są starzy... niepełnosprawność słuchowa, wiek do 29 lat, status zawodowy: bierna zawodowo*
- **Bariery związane ze stanem zdrowia.**
- **Bariery związane z oceną własnych możliwości.**
- **Bariery związane z brakiem samodzielności i nieumiejętnością poszukiwania pracy.**
- **Bariery związane z innymi okolicznościami (nauka, dzieci, wnuki itp.), które przeszkadzają w podjęciu pracy.**
- **Bariery związane z uzależnieniem od systemu opieki społecznej.**
- **Lenistwo i niechęć do pracy.**

W przypadku osób niepełnosprawnych słuchowo największą zaś barierę stanowi bardzo ograniczona możliwość komunikacji oraz powiązany z nią stereotyp o niższej sprawności intelektualnej. Respondenci w wywiadach pogłębionych oraz uczestnicy dyskusji grupowej mówili wprost o strachu, niechęci i niezrozumieniu z jakim stykają się wszędzie, a także na rynku pracy. Bardzo często pracodawcy nawet nie chcą dopuścić do siebie takiej myśli, aby zatrudnić osobę niesłyszącą, nie chcą nawet dać im szansy.

Zrealizowane badania ilościowe pozwoliły spojrzeć na tę problematykę sposób systematyczny oraz dostarczyły argumentów przemawiających za koniecznością redefinicji założeń polityki państwa wobec osób niepełnosprawnych w kierunku większej kompleksowości i integralności działań (na rzecz eliminacji złożonych barier) zamiast dotychczasowego podejścia koncentrującego się jedynie na wybranych aspektach (np. wykształceniu, czy kampaniach świadomościowych).

6.4.1 Korelaty zewnętrzne – systemowe

W Niniejszym podrozdziale omówione zostały wyselekcjonowane grupy **korelatów zewnętrznych** (systemowych) aktywności zawodowej osób z **niepełnosprawnością narządu słuchu**.

6.4.1.1 Izolacja, będąca konsekwencją niemożności porozumienia się

Bariery te w przypadku osób z niepełnosprawnością słuchową, a przede wszystkim w przypadku osób głuchych, wydają się najsilniejszymi z barier, które przesądzają o ich sytuacji życiowej, a także o ich sytuacji na rynku pracy.

Osoba głucha od urodzenia, porozumiewająca się za pomocą języka migowego, to osoba, która często nie zna języka polskiego, nie zna jego gramatyki. Język polski to dla niej język obcy. Często nie potrafi czytać z ust, nie potrafi porozumiewać się pisemnie. Jej życie często przebiega w świecie osób głuchych – izolacja towarzyszy mu od samego początku. Ludzie słyszący traktują taką osobę jako obcą, nie potrafią i nie chcą poświęcać jej czasu. Często również patrzą na nią jak na osobę upośledzoną umysłowo. Bariera komunikacyjna połączona z obcością często przesądza o całym życiu osoby głuchej, w tym także o jej życiu zawodowym. Otwarty rynek pracy nawet nie chce dać takiej osobie szansy.

6.4.1.2 Bariery związane z system orzecznictwa oraz systemem ubezpieczeń społecznych

Badania wskazują na ogromne demotywuujące znacznie obowiązujących **zasad przyznawania rent** oraz zasad łączenia ich z pracą zawodową. Większość badanych osób z deficytami narządu słuchu nie wyraża gotowości do podjęcia pracy, gdyby miało wiązać się to z utratą świadczenia społecznego.

Obowiązujący w Polsce system orzecznictwa wiąże niepełnosprawność z możliwością wykonywania pracy. Przy orzekaniu stopnia niepełnosprawności bierze się pod uwagę:

- możliwość zatrudnienia,
- wykonywane zatrudnienie i warunki pracy,
- możliwość całkowitego lub częściowego przywrócenia zdolności do wykonywania dotychczasowego lub innego zatrudnienia przez leczenie, rehabilitację lub przekwalifikowanie,
- możliwość poprawy funkcjonowania osoby zainteresowanej w życiu codziennym oraz w pełnieniu ról społecznych - poprzez leczenie, rehabilitację, szkolenie, zaopatrzenie w przedmioty ortopedyczne, środki pomocnicze, lecznicze środki techniczne, specjalistyczne usługi opiekuńcze lub inne działania.

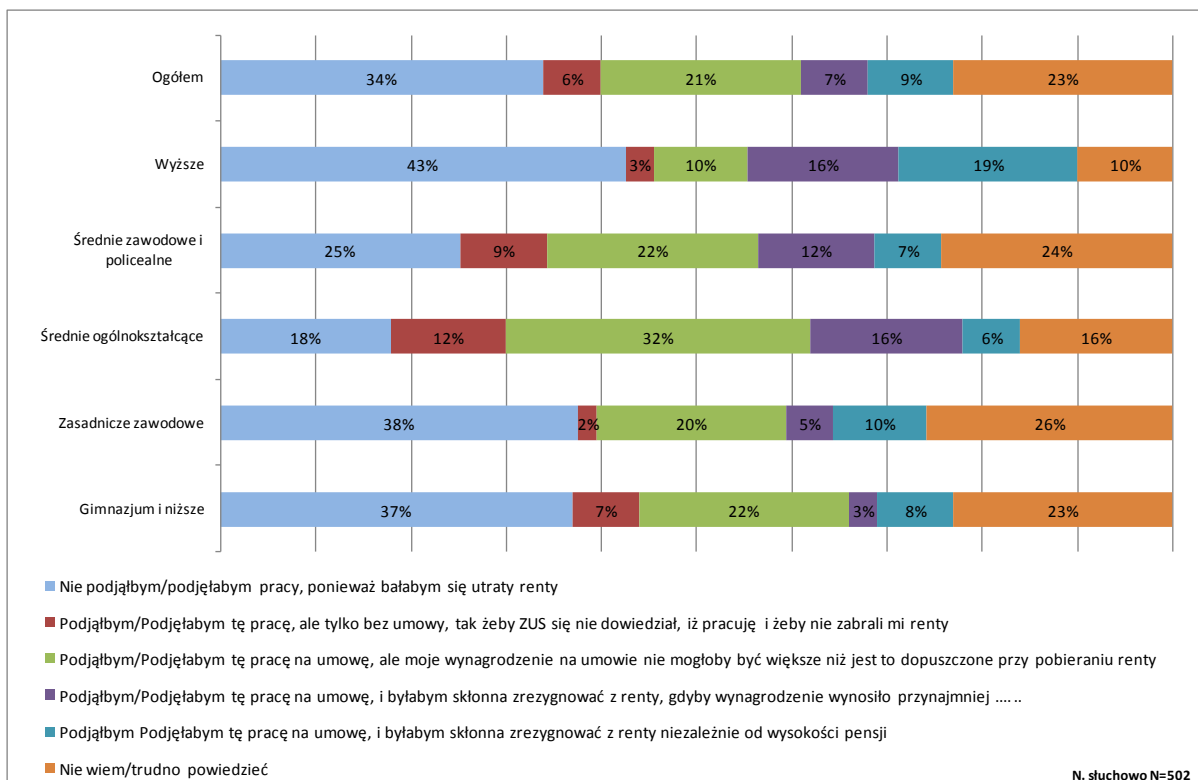
Bezpośrednią implikacją tego jest, uzależnienie możliwości otrzymania renty/lub jej przedłużenia od zdolności do wykonywania pracy (po reformie orzecznictwa osoby pracujące bardzo często nie otrzymują renty, choć często ich stan zdrowia jest zły) oraz ograniczenie możliwości zarobkowania dla osób pobierających renty. I tak osoba, pobierająca rentę socjalną podejmująca pracę musi pamiętać o zgłoszeniu do ZUS każdego przekroczenia limitu zarobków. ZUS zawiesza jej rentę za ten miesiąc, w którym nastąpiło przekroczenie limitu. W przypadku rent przyznawanych z tytułu niezdolności do pracy, rencista może zarobić do 70% przeciętnego wynagrodzenia. Powyżej tej kwoty jego renta zostanie obniżona o kwotę tego przekroczenia, czyli o tyle, o ile dochód przekroczył kwotę limitu. Jeśli natomiast rencista zarobi powyżej 130% przeciętnego

miesięcznego wynagrodzenia, to ZUS zawiesi mu wypłacanie renty na czas, w którym osiąga taki dochód. Prowadzi to do tzn. „pułapki rentowej”, która powoduje, że większość rencistów w obawie o utratę tego zasiłku w ogóle nie stara się podejmować pracy lub pracuje „na czarno”, aby móc nadal pobierać rentę. Co więcej renty i zasiłki stanowią często główną i jedyną stałą składową budżetów domowych gospodarstw osób niepełnosprawnych. Dlatego też i sami opiekunowie niepełnosprawnych nie zachęcają ich do podjęcia pracy. Postawy takie znajduje swoje odzwierciedlenie zarówno w zrealizowanych przez nas wywiadach, jak i innych danych o charakterze statystycznym. Dobrze ilustruje to następująca wypowiedź niepełnosprawnych:

- *No nie wiem, przecież ja mam rentę, to jeżeli by mi się trafiło tak, jeżeli ktoś by mi zaproponował pracę, to na pewno bym z niej skorzystała, żeby dopomóc, chociaż bałabym się, że mi ją zabiorą... niepełnosprawność słuchowa, kobieta, do 29 lat, bierna zawodowo*

Jak pokazuje poniższy rysunek, co trzeci niepełnosprawny słuchowo kategorię odrzuca pracę wobec możliwości utraty renty. Gotowość do jej podjęcia wyraża 43%, przy czym jedynie 7% (nieco częściej osoby z wykształceniem wyższym) gotowych byłoby zrezygnować z renty, ale tylko wtedy gdyby ich pensja przekroczyła średnio 1 700 złotych na rękę (dla osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym kwota ta wynosi 2 196 złotych na rękę). 21% wolałoby podjąć pracę z pensją nie przekraczającą dopuszczalnego progu do zachowania renty.

Rysunek 81. Gotowość do podejmowania pracy a renta



Kolejną, mniej oczywistą, kwestią związaną z systemem orzecznictwa, która wielu niepełnosprawnych powstrzymuje przed wykonywaniem pracy, co również znalazło silne odzwierciedlenie w badaniach ilościowych (patrz korelaty związane z postawami wobec pracy) jest same nazewnictwo występujące w orzeczeniu (w szczególności dotyczy to orzeczeń wydawanych przed 1997 rokiem). Osoby ze znacznym i umiarkowanym stopniem niepełnosprawności opisywane są jako *niezdolne do pracy albo zdolne do pracy jedynie w warunkach pracy chronionej*. Gorzej wykształceni i mniej świadomi niepełnosprawni często biorą te słowa za kategorię diagnozę lekarską, która zabrania im pracować.

6.4.1.3 Bariery związane z systemem kształcenia

Nabywaniu kwalifikacji i umiejętności przydatnych z punktu widzenia rynku pracy nie sprzyja **system kształcenia**. W szkołach specjalnych osoby głuche nie uczą się potrzebnych na rynku zawodów oraz co ważniejsze nie wyrabiają w sobie umiejętności potrzebnych do poruszania się na rynku pracy (mobilność, elastyczność, przedsiębiorczość). Z drugiej strony szkoły powszechne nie są dostosowane do specyficznych potrzeb osób głuchoniemych. Brakuje w nich nie tylko dostosowań architektonicznych, wyspecjalizowanych pedagogów i psychologów, ale przede wszystkim dostosowań dydaktycznych umożliwiających tej grupie równy dostęp do wiedzy. Warto też podkreślić, iż w procesie edukacji, osoby z deficytami słuchu dość często spotykają się z otwartymi formami dyskryminacji zarówno ze strony kadry pedagogicznej (która sugeruje przeniesie się do innej szkoły) jak i samych uczniów (którzy drwią i wyszydają z niepełnosprawnego). W sposób oczywisty postawy takie umacniają już na początku ich drogi zawodowej, niską samoocenę, która ma ogromny negatywny wpływ na całe przyszłe życie, w tym życie zawodowe. Zagadnieniu temu w całości poświęcono rozdział 6.4.

6.4.1.4 Bariery związane z systemem wsparcia instytucjonalnego

Badania wskazują na ogromną **słabość wsparcia instytucjonalnego**, które głównie nastawione jest na pomoc o charakterze dystrybutywnym (pomoc finansowa, materialna, opieka), a nie aktywizująco - doradczym (doradztwo w zakresie wyboru edukacji, doradztwo zawodowe, kompleksowe wsparcie dla rodzin itp.) oraz koncentruje się raczej na jednowymiarowych działaniach, niż kompleksowych programach integrujących różne

formy, zakresy i kierunki wsparcia. Dotyczy to przede wszystkim instytucji działających w sektorze państwowym i samorządowym. Z drugiej jednak strony, luki tej nie wypełniają również organizacje pozarządowe, które same borykając się z problemami finansowymi często walczą głównie o swoje przetrwanie. W konsekwencji, jak pokazują wyniki badań, osoby z niepełnosprawnością słuchową w zdecydowanej większości są całkowicie bezradne i niepoinformowane o możliwościach jakie mają w zakresie kształcenia ustawicznego, czy innych form aktywizacji zawodowej. Dodatkowo, sam fakt korzystania z pomocy różnych organizacji/instytucji (poza oczywistym korzystaniem z usług PUP oraz uczestnictwa w szkoleniach) nie wiąże się w przypadku tej grupy ani z motywacją do nauki, ani też z gotowością do podejmowania pracy.

6.4.1.5 Bariery związane ze sposobem myślenia o niepełnosprawności

Wreszcie, niezmiernie ważne z punktu widzenia skutecznej aktywizacji osób niepełnosprawnych wydają się być opinie środowiska zaangażowanego w działalność na rzecz tej grupy. Tymczasem, jak pokazują badania, w Polsce wciąż obecny jest **rehabilitacyjno – medyczny sposób myślenia o osobach niepełnosprawnych**, który z jednej strony stoi na przeszkodzie wyrównywania ich szans w zakresie dostępu do edukacji i rynku pracy, z drugiej natomiast wśród samych osób niepełnosprawnych osłabia indywidualną motywację do jej podejmowania. W publicznym dyskursie niestety ciągle mówi się o „problemie niepełnosprawności”, traktując go bardziej w kategoriach socjalnych i medycznych niż interakcyjnych. Najbardziej wyrazistym tego przejawem jest „Ustawa z dnia 27 sierpnia o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnieniu osób niepełnosprawnych” będąca podstawowym aktem prawnym regulującym wzajemne relacje państwa i niepełnosprawnych. Już sam tytuł dokumentu i przyjęte w nim nazewnictwo nie pozostawiają wątpliwości, iż niepełnosprawność jest tutaj traktowana jako jednostka chorobowa wymagająca rehabilitacji i pomocy. Model rehabilitacyjno – medyczny jest wprawdzie bardziej zakorzeniony w świadomości samych niepełnosprawnych niż osób reprezentujących ich otoczenie instytucjonalne (placówki edukacyjne, Powiatowe Urzędy Pracy, instytucje pozarządowe, firmy), choć i wśród nich jest także obecny. I tak świadczyć o tym może chociażby fakt, iż połowa przedstawicieli placówek edukacyjnych wyraża przekonanie, iż osoby niepełnosprawne powinny uczyć się w placówkach specjalnych (średnia 5,7), a co czwarty (24%) utrzymuje, iż osoby niepełnosprawne w ogóle nie nadają się do normalnych szkół, bo nie są w stanie w nich funkcjonować (średnia 4,3). Średnio co czwarty badany przez nas przedstawiciel instytucji otoczenia wyraża przekonanie, iż osoby niepełnosprawne w szkole narażone są tylko na stres i nic więcej. Konsekwentnie podobny odsetek uznaje, iż w procesie edukacji powinny być one traktowane ulgowo.

6.4.1.6 Bariery związane z sytuacją na rynku pracy i prawodawstwem w tym zakresie

Niezmiernie ważna grupa barier aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych związana jest z ustawodawstwem w zakresie zatrudnienia, a także postawami pracodawców wobec zatrudniania tej grupy. Jak ujawniły zrealizowane wywiady jakościowe, pracodawcy niechętnie zatrudniają tę grupę bojąc się komplikacji prawnych. Jak pokazały badania jakościowe, w oczach pracodawców obowiązujące prawo w zakresie zatrudnienia osób niepełnosprawnych jest niestabilne, niejasne i skomplikowane oraz ma charakter restrykcyjno – represyjny. Uregulowania te oceniane są jako nierealne i niedostosowane do potrzeb pracodawcy i pracownika. W konsekwencji, zdecydowana większość pracodawców, w tym również instytucje państwowe za bardziej racjonalne uznają zapłacenie składki do PFRON. Zdaniem ekspertów tylko radykalne uproszczenie prawodawstwa w tym zakresie może przyczynić się do zmiany sytuacji niepełnosprawnych na rynku pracy. Szerzej o tym problemie piszemy w rozdziale 3.2 poświęconym postawom pracodawców wobec niepełnosprawnych pracowników.

Do tego, jak pokazały badania ilościowe, dochodzą **przekonania na temat niskiej wydajności pracy**, oraz niskich kwalifikacji osób niepełnosprawnych. Wśród powodów przemawiających przeciwko zatrudnianiu osób niepełnosprawnych wskazano przede wszystkim na częste zwolnienia lekarskie, nieodpowiedni dla niepełnosprawnych charakter pracy, brak kwalifikacji i wykształcenia, stan zdrowia, wysokie koszty zatrudnienia, brak doświadczenia, małą wydajność niepełnosprawnych pracowników. Znacząca część przedsiębiorców z otwartego rynku pracy wyraża również przekonanie, że niepełnosprawni w ogóle nie powinni pracować, czy też kształcić się, gdyż nie ma to sensu - nie nadają się do pracy i normalnej szkoły, nie potrafią w nich funkcjonować, narażone są tam tylko na ogromny stres. Przyznają też, iż osoby niepełnosprawne powinny

wykonywać jedynie prace proste, łatwe i lekkie.

Brak zainteresowania pracodawców zatrudnianiem osób niepełnosprawnych po części wynika również z ich **braku wiedzy w tym zakresie**. Nie zatrudniają osób z niepełnosprawnością, ponieważ nikt im tego nie oferuje, ani też żaden niepełnosprawny się do nich nie zgłasza (co pozostaje w zgodzie z wynikami badania wśród osób niepełnosprawnych słuchowo, którzy swoje miejsce pracy zawdzięczają głównie bezpośrednim kontaktom z pracodawcą, czy znajomością, nie zaś pośrednictwu instytucji rynku pracy).

W konsekwencji, możliwości na rynku pracy dla osób niepełnosprawnych słuchowo, a w szczególności głuchych, czy też głuchoniemych są bardzo ograniczone. Mogą one liczyć na zatrudnienie jedynie przy prostych pracach, nie wymagających większych kwalifikacji, a i to większość z nich (bez względu na posiadane wykształcenie) uzna za duży sukces. Pensja, jaką mogą otrzymać jest bardzo niewielka i często zupełnie nieopłacalna z punktu widzenia postrzeganych kosztów i ryzyka (utraty renty) związanego z zatrudnieniem.

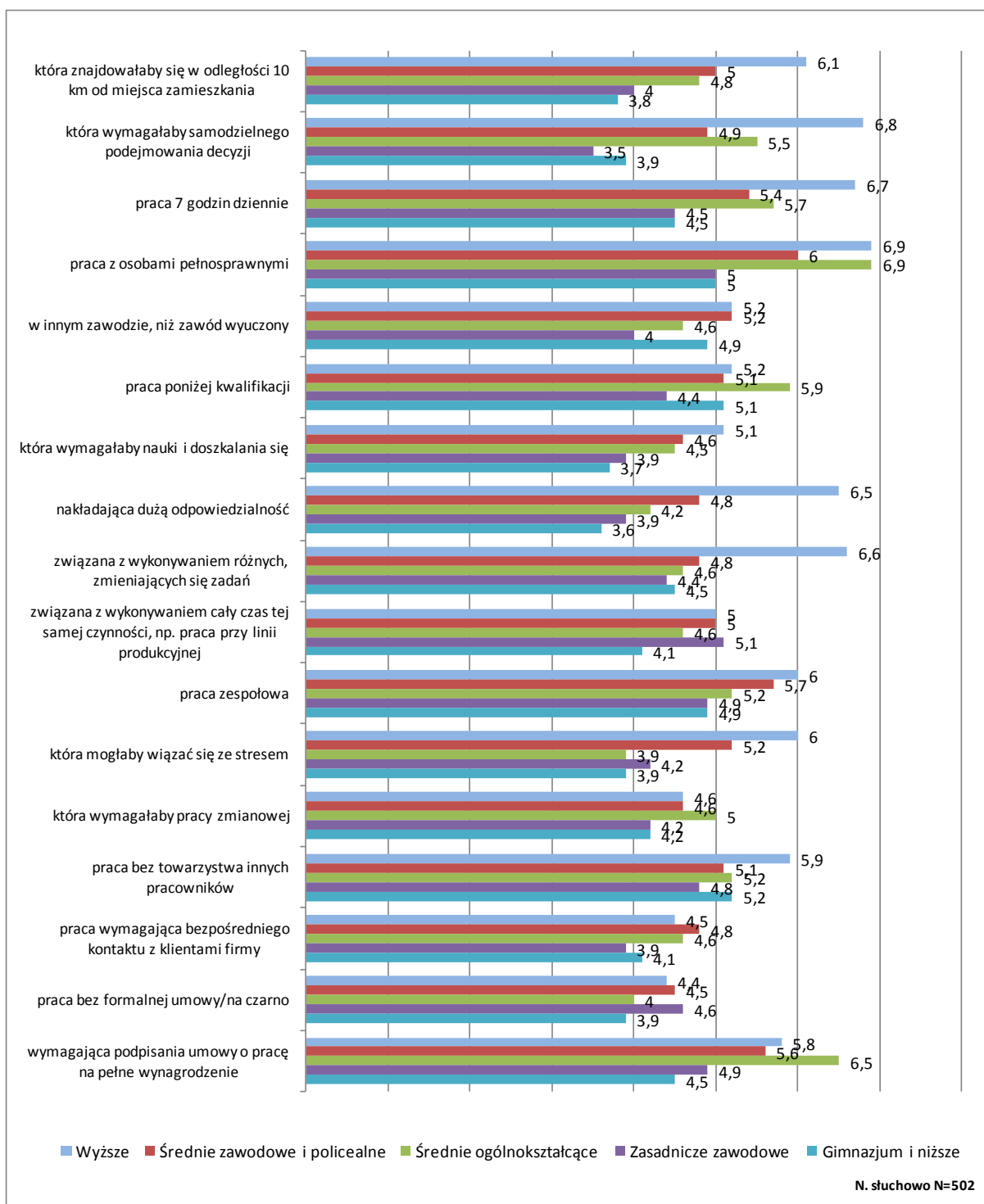
6.4.1.7 Bariery związane z charakterystyką miejsca pracy

Ogólnie małą gotowość osób niepełnosprawnych do podejmowania pracy dodatkowo w istotny sposób ogranicza szereg czynników związanych ze specyfiką pracy (przede wszystkim jej odległość do miejsca zamieszkania, rutynowość i konieczność powtarzania tych samych czynności, odpowiedzialność, stres, zmienowość, brak umowy). Przy czym czynniki te najczęściej zróżnicowane są podobnie w zależności od wykształcenia – im wyższe wykształcenie, tym przeciętnie wyższa gotowość do podejmowania pracy. Osoby najlepiej wykształcone istotnie częściej, niż inne grupy preferują pracę:

- która znajdowałaby się w odległości 10 km od miejsca zamieszkania
- która wymagałaby samodzielnego podejmowania decyzji
- w której musiałyby pracować 7 godzin dziennie
- w której musiałyby pracować z osobami pełnosprawnymi
- w której miałyby na sobie dużą odpowiedzialność
- w której musiałyby wykonywać różne, zmieniające się zadania
- w której musiałyby pracować zespołowo
- która mogłaby wiązać się ze stresem
- w której musiałyby pracować same, bez towarzystwa innych pracowników

Z kolei osoby z wykształceniem średnim ogólnokształcącym częściej, niż inne grupy decydowałyby się na pracę poniżej kwalifikacji. W pozostałych przypadkach nie obserwujemy nietypowych zróżnicowań.

Rysunek 82. Wykształcenie a gotowość do podejmowania pracy



6.4.2 Korelaty wewnętrzne – indywidualne

Do korelatów o charakterze wewnętrznym, których wpływ możemy bezpośrednio szacować w procesie analiz ilościowych zaliczyć należy:

- **Zmienne demograficzne.** W przypadku osób z niepełnosprawnością narządu słuchu gotowość do podejmowania aktywności na rynku pracy spada wraz z wiekiem. Jest większa wśród mieszkańców dużych miast niż mieszkańców wsi oraz wśród mężczyzn.
- **Sytuacja społeczno - bytowa osoby niepełnosprawnej.** Jednym z podstawowym i bardziej oczywistych korelatów obydwu wymiarów aktywności jest **pozycja społeczna osoby niepełnosprawnej**. Im jest ona wyższa, tym większe szanse na podjęcie przez niepełnosprawnego edukacji, czy też pracy. W tym

kontekście podejmowaniu aktywności zawodowej wśród osób niepełnosprawnych słuchowo w największym stopniu sprzyja:

- Niska kwota otrzymywanych zasiłków
- Możliwości finansowe rodziny w zakresie transportu
- Wykształcenie ojca

W przypadku tej grupy większego znaczenia nie odgrywa natomiast status zawodowy członków rodziny oraz wykształcenie matki.

- **Stosunek rodziny do niepełnosprawnego.**
 - postawą bezpośrednio sprzyjającą pozytywnemu ustosunkowaniu do pracy zawodowej jest wsparcie emocjonalne ze strony rodziny, zaś negatywny wpływ ma traktowanie osoby niepełnosprawnej jako niezdolnego do niczego kaleki, oraz brak akceptacji dla niepełnosprawności dziecka. Dość ważnym czynnikiem warunkującym obecny status na rynku pracy jest w przypadku tej grupy niepełnosprawności partnerski model wychowawczy oparty na zasadzie równości.
- **Stan zdrowia, a w szczególności samodzielność** stanowią bardzo ważną grupę korelatów aktywności zawodowej w przypadku osób z niepełnosprawnością narządu słuchu. Większą gotowość wyrażają osoby niepełnosprawne od urodzenia, z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności oraz oceniające swój stan zdrowia jako poprawiający się bądź stabilny, ale przede wszystkim te, które są w stanie samodzielnie, bez asysty innych, funkcjonować poza własnym domem i samodzielnie załatwiać różne sprawy – czyli takie, które potrafią się komunikować.
- **Stosunek do własnej niepełnosprawności.** Wśród postaw związanych ze stosunkiem do niepełnosprawności negatywnie na motywację do pracy osób z niepełnosprawnością słuchu wpływa obawa przed drwinami i ośmieszaniem ze strony innych. Nie obserwujemy natomiast istotnie pozytywnego wpływu między akceptacją swojej choroby, a gotowością do pracy.

Tabela 58 Stosunek do niepełnosprawności a gotowość do podejmowania pracy - współczynniki korelacji

	Współczynnik korelacji. R Pearsona
Obawiam się kontaktów z innymi, że ktoś będzie się ze mnie śmiał, drwił	-.126(**)
Akceptuję siebie takim/taką jakim/jaką jestem	-.069
Wstydzę się swojej choroby, niepełnosprawności	-.068
Moja choroba, niepełnosprawność daje mi siłę, jakiej nie posiadają osoby zdrowe	-.048
Uważam, iż jako osobie niepełnosprawnej należy mi się dużo więcej	-.047
Czuję się przydatny(a) i potrzebny(a) w społeczeństwie	.022
Mimo niepełnosprawności mogę normalnie żyć	.002

- **Opinie na temat miejsca osób niepełnosprawnych w społeczeństwie.** Zmienna ta, podobnie jak stosunek do własnej niepełnosprawności nie wiąże się istotnie z gotowością do podejmowania aktywności zawodowej, jedynie nieco osłabia ją przekonanie, iż niepełnosprawni w szkole, czy też w pracy powinni być traktowani ulgowo.

Tabela 59 Opinie na temat miejsca niepełnosprawnych w społeczeństwie a gotowość do podejmowania pracy - współczynniki korelacji

	Współczynnik korelacji. R Pearsona
Osoba niepełnosprawna na rynku pracy czy w szkole powinna być traktowana ulgowo	-.144(**)
Osoby niepełnosprawne powinny być traktowane ulgowo	-.099(*)
Nauka i edukacja to dla osoby niepełnosprawnej niepotrzebne obciążenie i szkodliwy wysiłek	-.084
Spółczesność powinno dbać przede wszystkim o dobro pełnosprawnych obywateli	.081
Osoba niepełnosprawna to osoba chora, ułomna	-.060
Osobom niepełnosprawnym należy się od Państwa przede wszystkim opieka i pomoc	-.033
Nie powinno się wymagać od osób niepełnosprawnych aby pracowały zawodowo	-.013

- **Opinie na temat pracy.** W świetle zrealizowanych badań czynnikiem kluczowym z punktu widzenia gotowości do podejmowania aktywności zawodowej, jak i rzeczywistego statusu na rynku pracy są

opinie i przekonania wyrażane na temat pracy oraz własnych możliwości w tym zakresie. Zmienna ta po części sama w sobie jest pochodną szeregu innych bardziej podstawowych czynników zarówno natury zewnętrznej, jak i wewnętrznej. Zdecydowaliśmy się jednak na umieszczenie jej w modelu ze względu na jej dużą moc predykcyjną jak i jej obrazowość. I tak w przypadku osób z niepełnosprawnością narządu słuchu możemy mówić o trojakich uwarunkowaniach aktywności zawodowej:

- Pozytywnych - związanych z postrzeganiem pracy jako ważnej i przynoszącej indywidualną satysfakcję oraz postrzeganiem siebie jako osoby nadającej się do jej wykonywania (wysoka samoocena zawodowa).
- Negatywnych - związanych z postrzeganiem pracy jako bezcelowej oraz nie niosącej ze sobą żadnych korzyści, co skutkuje prozaicznym brakiem chęci i postawą całkowitej negacji wobec aktywności zawodowej, czego najlepszym wyrazem jest stwierdzenie – „*wolę przyjmować zasiłek niż pracować*”.
- Negatywnych - związanych z postrzeganiem pracy w kategoriach szeregu barier, trudności i ograniczeń, wśród których stan zdrowia(a co za tym idzie możliwości komunikacyjne), sprzeciw rodziny, oraz pobierane renty wydają się najważniejsze.

Poniżej w tabeli przedstawiamy współczynniki korelacji między gotowością do podejmowania pracy, a postawami w tym zakresie.

Tabela 60 Postawy wobec pracy a gotowość do jej podejmowania - współczynniki korelacji

Postawy wobec pracy	Współczynnik korelacji. R Pearsona
Jestem w stanie dojechać do każdej pracy, jeżeli tylko będzie mnie ona interesowała	.572(**)
Wiem, że sobie poradzę w każdej pracy	.556(**)
Nie nadaję się do pracy	-.550(**)
Mam zaplanowaną swoją karierę zawodową	.541(**)
Praca daje mi ogromną satysfakcję	.516(**)
Praca jest dla mnie bardzo ważna	.507(**)
Praca sprawia mi przyjemność	.481(**)
Wiem gdzie się zwrócić, gdzie szukać informacji na temat możliwości znalezienia pracy	.470(**)
W pracy wśród innych ludzi czuł(a)bym się bardzo dobrze	.458(**)
Wolę być w domu niż pracować	-.457(**)
Nie ma takiej pracy, która byłaby dla mnie odpowiednia, którą mógłbym/mogłabym wykonywać	-.456(**)
Moja rodzina/najbliżsi uważają, iż nie powinienem/powinnam pracować	-.409(**)
Wolę przyjmować zasiłki/rentę niż pracować	-.399(**)
Jestem już w takim wieku, że praca jest nie dla mnie	-.398(**)
Moja sytuacja jest taka, iż nie mam potrzeby pracować	-.366(**)
Orzeczenie lekarskie zabrania mi pracować	-.361(**)
Mój stan zdrowia uniemożliwia mi pracę	-.349(**)
Nie widzę sensu pracować, i tak to nic nie zmieni	-.342(**)
Nie chce mi się pracować	-.310(**)
Zupełnie nie wiem, gdzie mógłbym/mogłabym pracować, jaką pracę wykonywać	-.307(**)
Obawiam się utraty zasiłku/renty	-.300(**)
Nie mam fizycznych możliwości, żeby dojechać do pracy	-.273(**)
Praca jest dla mnie męcząca, sprawia mi duży wysiłek	-.264(**)
Pensja jaką mógłbym/mogłabym dostać jest dla mnie zbyt niska	-.260(**)
Na myśl o pracy ogarnia mnie lęk i strach	-.206(**)
Okoliczności nie pozwalają mi pracować (np. choroba kogoś z rodziny, urodzenia dziecka)	-.195(**)
Nie mam odpowiedniego wykształcenia i kwalifikacji, żeby pracować	-.151(**)
Sam(a) nie będę szukać pracy, czekam, aż państwo mi coś zaoferuje	-.058
P106 Nie nadaję się do pracy, dla mnie jest renta	-.227(**)
P106 Praca jest ważna i sprawia przyjemność	.521(**)
P106 Nie chcę pracować/nie mam takiej potrzeby	-.198(**)

* korelacje istotna na poziomie $p < 0,05$

** korelacja istotna na poziomie $p < 0,01$

- **Predyspozycje psychologiczne.** Niezmiernie ważną grupę korelatów aktywności zawodowej stanowią predyspozycje charakterologiczno – psychologiczne, które po części zaliczyć można również do cech nabytych (kwalifikacji i umiejętności) ukształtowanych w procesie kształcenia i edukacji. W przypadku osób z niepełnosprawnością narządu słuchu czynnikiem w największym stopniu sprzyjającym

podejmowaniu aktywności zawodowej jest z jednej strony wysoka samoocena zawodowa wyrażana wiarą we własne umiejętności i przydatność, z drugiej zaś, silna motywacja zadaniowa wyrażana wysokim poziomem aspiracji, stanowczością, uporem i chęcią realizacji własnych ambicji.

Tabela 61 Predyspozycje psychologiczne a gotowość do podejmowania pracy - współczynniki korelacji

	Współczynnik korelacji. R Pearsona
Czuję się przydatny(a) zawodowo	.502(**)
Uważam, że mam jeszcze sporo niewykorzystanych możliwości	.415(**)
Chętnie bawię się w hałaśliwym towarzystwie	.353(**)
Jestem osobą niezależną od innych	.341(**)
Wiele sytuacji prowokuje mnie do rywalizacji	.334(**)
Zawsze staram się „postawić na swoim”	.328(**)
Stawiam sobie na ogół trudne i ambitne cele	.301(**)
Potrafię współpracować w zespole	.297(**)
Uważam, że potrafię pracować nie gorzej od innych osób	.291(**)
Nawet w nerwowej atmosferze potrafię działać rozsądnie i zachować jasność umysłu	.285(**)
Jestem odporny(a) na poniesione porażki	.270(**)
Potrafię opanować emocje w trudnych sytuacjach	.254(**)
Nie mam problemów z nawiązywaniem i utrzymywaniem kontaktów z innymi ludźmi	.240(**)
Po zobaczeniu wypadku lub przykrych rzeczy potrafię zachować równowagę	.225(**)
Potrafię się szybko przystosować do zmieniających się warunków, sytuacji	.222(**)
Kiedy wokół mnie panuje duży ruch, pracuję mniej wydajnie	.193(**)
Kiedy jestem krytykowany(a) bardzo szybko unoszę się gniewem	.171(**)
Mogę o sobie powiedzieć, że potrafię rozwiązywać swoje problemy, zadbać o swoje sprawy	.163(**)
Jeśli coś postanowię, to staram się to zrealizować	.142(**)
Potrafię zaplanować wykonanie czekających mnie zadań	.137(**)
Potrafię spojrzeć krytycznie na siebie, na własne możliwości	.118(**)
Szybko się męczę, jeśli muszę pracować dłużej niż zwykle	-.101(*)
Jestem bardzo niecierpliwy(a), kiedy mam na coś czekać	-.020
P140 przydatność, dużo możliwości	.232(**)
P140 zrównoważenie oraz ambicja	.332(**)
P140 niecierpliwość, podatność na krytykę	.143(**)
P140 nieumiejętność pracy w sytuacjach stresowych	-.022

* korelacje istotna na poziomie $p < 0,05$

** korelacja istotna na poziomie $p < 0,01$

Mało istotnym korelatem gotowości do podejmowania aktywności zawodowej jest natomiast w przypadku osób niepełnosprawnych słuchowo ogólny dobrostan psychologiczny. Dużo większe znaczenie z tego punktu widzenia ma ogólny optymizm życiowy, jak i poziom satysfakcji życiowej. Jak pokazuje poniższa tabela większej gotowości w tym zakresie sprzyja poczucie satysfakcji życiowej, wiara w możliwość realizacji własnych planów poczucie dumy z własnych osiągnięć, oraz uczucie zaciekawienia.

Tabela 62 Dobrostan psychologiczny a gotowość do podejmowania pracy - współczynniki korelacji

	Współczynnik korelacji. R Pearsona
OPTYMIZM Jak Pan(i) ocenia, czy uda się Panu(i) zrealizować te plany?	.111(*)
POZIOM SATYSFAKCJI ŻYCIOWEJ Proszę teraz pomyśleć o swoim dotychczasowym życiu. Jak wiele z tego, co Pan(i) kiedyś planował(a) udało się Panu(i) osiągnąć?	.234(**)
Był(a) Pan(i) dumny(a) ze swoich osiągnięć	.141(**)
Był(a) Pan(i) szczególnie czymś zaciekawiony(a), zainteresowany(a), podekscytowany(a)	.125(**)
Czuł(a) się Pan(i) bezradny(a), samotny(a)	-.064
Czuł(a) się Pan(i) nieszczęśliwy(a), był(a) Pan(i) w depresji	.054
Ogarniał(a) Pana(ią) wściekłość, miał(a) Pan(i) ochotę wszystko rozwalić	.039
Czuł(a) Pan(i), że życie jest piękne, był(a) Pan(i) szczęśliwy(a)	-.038
Był(a) Pan(i) zdenerwowany(a), rozdrażniony(a)	-.021

7 Związek wykształcenia z aktywnością zawodową – model wyjaśniający (korelaty indywidualne)

Prezentowane dotychczas dane ilościowe, oraz analizy o charakterze jakościowym nie pozwalają w sposób jednoznaczny stwierdzić, w jakim stopniu poszczególne czynniki, w tym również te związane z wykształceniem i kwalifikacjami, przyczyniają się do aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych, a w jakim stopniu inne czynniki ją ograniczają. W potocznym, a zarazem dość powszechnym rozumieniu, wydaje się iż poziom wykształcenia jest bardzo ważną determinantą aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych (o czym mówią statystyki GUS). W świetle przeprowadzonych analiz, ten sposób myślenia wydaje się jednak znacznie uproszczony i naiwny. Po pierwsze nie bierze on pod uwagę, tego, iż poziom zdobytego wykształcenia w dużej mierze zależy od tych samych czynników (zarówno indywidualnych jak i systemowych) co aktywność zawodowa (czemu poświęcony jest rozdział 7.1). Innymi słowy za chęcią do nauki i gotowością do pracy stoi często ten sam zestaw predyspozycji i kompetencji osobowych, a sam fakt przechodzenia przez kolejne szczeble edukacji, tylko w niewielkim stopniu je rozwija. Z drugiej natomiast strony, mówiąc o wpływie wykształcenia na aktywność zawodową nie można zapominać również o tym, iż to nie sam fakt uczęszczania do szkoły buduje pro-aktywne postawy na rynku pracy, lecz przyswajane w procesie kształcenia treści oraz nabywane umiejętności i kompetencje. W tym rozumieniu edukacja właściwie ukierunkowana i dopasowana do potrzeb rynku pracy i potrzeb osób niepełnosprawnych sprzyjać będzie aktywności zawodowej eliminując postawy bierno-rozszerzeniowe, a edukacja nieprzemyślana i osadzona w realiach poprzednich epok będzie tylko je wzmacniać, niezależnie od tego czy będą to studia wyższe, czy też edukacja na poziomie gimnazjalnym.

W celu rozstrzygnięcia tych i innych dylematów, oraz oszacowania wielkości „czystego wpływu” poszczególnych czynników i barier na aktywność zawodową osób niepełnosprawnych posłużyliśmy się zaawansowanymi technikami statystycznymi pokazującymi siłę powiązań poszczególnych zmiennych z aktywnością zawodową osób niepełnosprawnych słuchowo.

Nota metodologiczna.

W celu identyfikacji kluczowych czynników wpływających na **gotowość do podejmowania aktywności zawodowej** zastosowano wielowymiarową analizę zależności, zwaną **ANALIZĄ KLUCZOWYCH CZYNNIKÓW KRUSKALA w wersji zmodyfikowanej przez Research International (dokładny opis techniki znajduje się w Aneksie 1 – Analizy Statystyczne)**.

- W analizie tego typu występuje zazwyczaj jedna zmienna zależna oraz zbiór predyktorów, które są z nią powiązane. Najczęściej zakłada się, że model ujmujący powiązania predyktorów ze zmienną zależną jest modelem liniowym. Jedną z zasadniczych korzyści, jakie daje stosowanie analizy kluczowych czynników Kruskala jest, możliwość ustalenia ważności poszczególnych czynników mających wpływ na zmienną zależną.

ANALIZA KLUCZOWYCH CZYNNIKÓW (KEY DRIVERS) KRUSKALA to w **sensie statystycznym** korelacje częściowe między zmienną zależną (wyjaśnianą) a zmiennymi niezależnymi (wyjaśniającymi). Zaletą tej techniki analitycznej, która należy do dekompozycyjnych technik analitycznych jest to, że pozwala oszacować „czysty, samoistny i niezależny” wpływ danej cechy na zmienną zależną, gdy wpływ innych cech jest kontrolowany.

Wyniki prezentowane są jako procentowy udział określonej cechy w wyjaśnieniu przez nią gotowości do podejmowania aktywności zawodowej.

Wyjaśnianą przez nas zmienną jest aktywność zawodowa mierzona w dwojaki sposób:

- Jako rzeczywista aktywność zawodowa – obecnie pracuje/kiedyś pracował(a)/nigdy nie pracował(a)
- Jako gotowość do podejmowania aktywności zawodowej mierzona za pomocą następującego wskaźnika:
 - Gdybym dziś zaoferował(a) Panu(i) interesującą dla Pana(i) pracę, w centrum miasta/ w najbliższym mieście, to czy na nią by się Pan(i) zdecydował(a)? ODPOWIEDŹ NA SKALI [1] NA PEWNO NIE, [9] NA PEWNO TAK

Jako zmienne wyjaśniające do modeli włączono opisane w poprzednim rozdziale korelaty związane z aktywnością zawodową (między innymi zmienne demograficzne, zmienne związane ze stanem zdrowia, postawami wobec pracy, predyspozycjami psychologicznymi, a także wykształceniem i posiadanymi kwalifikacjami).

Proces analityczny przeprowadzony został dwuetapowo.

- W etapie pierwszym stworzono model uwzględniający jedynie zmienne związane z wykształceniem i

kompetencjami - zarówno twardymi, jak i miękkimi - psychologicznymi. Wyjaśnia on sam wpływ tych zmiennych bez udziału innych czynników.

- W etapie II do analizy włączono dodatkowo zmienne związane z pozycją społeczno – materialną badanego, stanem zdrowia, jego postawami wobec niepełnosprawności oraz pracy.

Opracowane modele wyjaśniające uwarunkowania aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych słuchowo mają bardzo dużą moc predykcyjną. Model odnoszący się do gotowości osób niepełnosprawnych do podejmowania pracy wyjaśnia ogółem 78% wariacji wyników, a model odnoszący się do obecnego statusu osoby na rynku pracy 39%. Innymi słowy, w pierwszym przypadku 22% zależności w zakresie gotowości do podjęcia pracy, a w drugim 61% przypisać możemy działaniu innych czynników nie ujętych w modelu. Zaliczyć do nich możemy na pewno takie zewnętrzne korelatory jak rozwiązania systemowe w zakresie systemu orzecznictwa i ubezpieczeń społecznych, sytuację na rynku pracy, działalność systemu i instytucji wsparcia, postawy społeczne wobec niepełnosprawności oraz wiele innych związanych z indywidualną sytuacją niepełnosprawnego, które trudno jest zdefiniować i zoperacjonalizować na potrzeby badawcze.

Różnice w mocy wyjaśniającej obydwu modeli wiążą się z samym charakterem wyjaśnianych zmiennych. Słabość, która zarazem potwierdza trafność obserwacji dotyczących charakteru uwarunkowań aktywności zawodowej, modelu wyjaśniającego status na rynku pracy osoby niepełnosprawnej wynika z dwóch przyczyn.

- Jedną z nich jest trudność rozróżnienia czynników będących predyktorami od czynników będących następstwem aktywności zawodowej. Przykładem tego może być sytuacja finansowa gospodarstwa domowego, postawy wobec pracy a także kompetencje i umiejętności (które zarówno mogą motywować do podejmowania pracy, jak i być jej następstwem).
- Z drugiej natomiast strony, niska moc predykcyjna tego modelu w sposób bezpośredni potwierdza większą zależność aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych od czynników zewnętrznych (nie ujętych w modelu) niż od czynników wewnętrznych związanych z wyznawanymi poglądami, postawami, czy też wykształceniem i posiadanymi kompetencjami. Jak pokazują wyniki badań, w szczególności wywiady jakościowe, osoby niepełnosprawne słuchowo nie pracują, ponieważ nikt nie chce ich zatrudnić oraz racjonalnie im się to nie opłaca (dodatkowe zyski wynikające z pracy są dużo mniejsze od kosztów z nią związanych a także wiążącego się z tym ryzyka utraty renty – często są to prace proste, poniżej kwalifikacji, nisko opłacane). Aktywności zawodowej nie sprzyja wciąż powszechny w społeczeństwie sposób myślenia o niepełnosprawnych jako osobach chorych potrzebujących pomocy, wsparcia i ulgowego traktowania oraz idący w ślad za nim dystrybutywny model wsparcia (oparty na zasiłkach, pomocy, opiece). Wreszcie, w wielu przypadkach czynnikiem przesądzającym o bierności, często trwałej osób niepełnosprawnych jest specyfika rynku pracy i działających na nim podmiotów - zarówno przedsiębiorców jak i instytucji rynku pracy. Ci pierwsi, opierając się na stereotypach oraz często nie posiadając żadnej wiedzy postrzegają zatrudnienie niepełnosprawnego głównie przez pryzmat kosztów. W konsekwencji, nie widzą żadnych racjonalnych przesłanek, aby podejmować aktywność na rzecz zatrudnienia tej grupy (jak niepełnosprawny się do nich zgłosi sam, owszem mogą rozważyć taką możliwość). Powiatowe Urzędy Pracy, jak pokazują zrealizowane badania, pozostają zaś całkowicie bezradne wobec złożoności problematyki aktywizacji zawodowej. Skupiają się na zadaniach prostych, jednowymiarowych i najbardziej oczywistych jak np. pośrednictwo w zakresie miejsc pracy nie wymagających kwalifikacji, szkolenia komputerowe, czy szkolenia dające podstawy zawodu np. księgowość. Biorąc to wszystko pod uwagę, podjęcie pracy przez osobę niepełnosprawną często jest splotem wielu sprzyjających okoliczności i przypadków, do których zaliczyć na pewno możemy posiadanie znajomości wśród osób prowadzących działalność gospodarczą.

Mając na uwadze, powyższe ograniczenia modelu wyjaśniającego obecny status na rynku pracy (Tabela 63) proponujemy skupić się na modelu wyjaśniającym gotowość do podejmowania pracy. Zmienna ta w większym stopniu zależna jest od uwarunkowań wewnętrznych, które w sposób bezpośredni mogą być przedmiotem działań instytucji zaangażowanych w proces aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych.

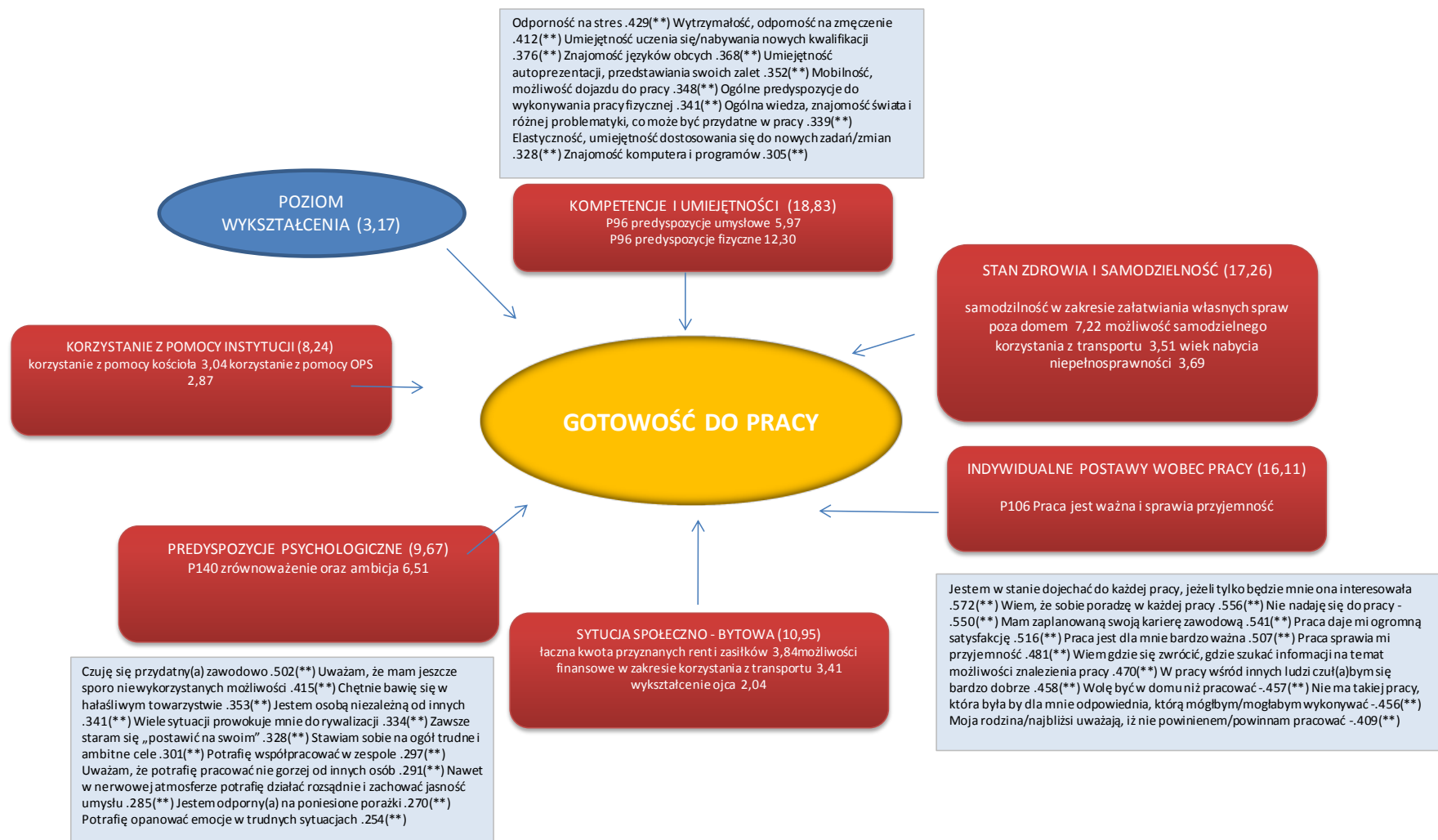
7.1 Model całościowy (korelaty indywidualne)

- Wyniki zrealizowanych badań wskazują na bardzo mały wpływ samego **poziomu, profilu i typu kształcenia** jako takiego na gotowość osób niepełnosprawnych słuchowo do podejmowania pracy oraz ich obecny status na rynku pracy. Ogółem sam poziom wykształcenia, o ile nie idą za nim pożądane treści w zakresie nauczania kompetencji i kształtowania odpowiednich postaw wobec pracy, wyjaśnia jedynie 3% zmienności w tym zakresie. Analizy statystyczne wykazały, iż sam poziom wykształcenia (fakt ukończenia danej szkoły) nie wspiera gotowości do podejmowania pracy. Warunkiem koniecznym, zwiększającym związek wykształcenia z aktywnością zawodową jest, odpowiedni program nauczania i edukacji kształtujący postawy, kompetencje, predyspozycje i kwalifikacje wiążące się z aktywnością zawodową. Jedynie w ten sposób, lecz również w ograniczonym wymiarze wykształcenie może niejako pośrednio oddziaływać na aktywność na rynku pracy. W celu zobrazowania tego efektu stworzony został dodatkowy, uproszony, model uwzględniający tylko trzy rodzaje uwarunkowań aktywności zawodowej – poziom wykształcenia, postawy wobec pracy oraz stan zdrowia i samodzielność²⁸. W modelu tym postawy wobec pracy wyjaśniają 59% zmienności gotowości do podejmowania pracy, a stan zdrowia około 9%. Poziom wykształcenia odpowiada zaś jedynie za niespełną 6% zmienności zmiennej zależnej w sytuacji, gdy nie wiąże się on z postawami wobec pracy, i za 18% zmienności gdy pod uwagę weźmiemy również jego wpływ na kształtowanie się postaw wobec pracy. Podobne zależności obserwujemy w przypadku innych zmiennych kompetencyjnych i osobowościowych. Nie zmienia to jednak faktu, że biorąc nawet pod uwagę pośrednie oddziaływanie poziomu wykształcenia, czynnik ten na tle innych, przede wszystkich zewnętrznych, ale także i osobowościowych uwarunkowań w bardzo ograniczonym zakresie wpływa na sytuację osób niepełnosprawnych na rynku pracy. Jak obrazuje to model, jego samoistny wpływ jest także dużo mniejszy od samoistnego wpływu zmiennych o charakterze psychologiczno – kompetencyjnym. Co wprost potwierdza, poczynione i opisane wcześniej obserwacje, iż w obecnej sytuacji, nawet najlepiej wykształcony niepełnosprawny nie odnajdzie się na rynku pracy, jeżeli nie jest wystarczająco zaradny i przebojowy.
- Dużo większy, aczkolwiek również ograniczony, w świetle ważności pozostałych czynników jest także wpływ **posiadanych kwalifikacji i kompetencji**, które w 18% wyjaśniają gotowość do pracy. Zaznaczyć jednak należy, iż udział tego czynnika w kształtowaniu się gotowości do podejmowania aktywności zawodowej jest wśród osób z niepełnosprawnością słuchu relatywnie największy na tle innych grup. Jednocześnie, zajmuje on pierwsze miejsce w hierarchii zmiennych współzależnych z wyjaśnianą motywacją do podejmowania pracy. Najważniejsze znaczenie w tym wymiarze mają dla osób z deficytami słuchu predyspozycje do wykonywania pracy fizycznej, w tym przede wszystkim odporność na stres i zmęczenie. Na tle innych grup niepełnosprawności, motywacja do pracy osób z niepełnosprawnością narządu słuchu w mniejszym stopniu wiąże się natomiast z posiadanymi kompetencjami w zakresie planowania i organizowania pracy oraz relacji interpersonalnych.
- Drugim, praktycznie równoważnym czynnikiem warunkującym motywację do podejmowania pracy jest obiektywny stan zdrowia, a raczej związana z nim **samodzielność** w zakresie poruszania się poza domem (możliwość komunikacji z innymi). Znaczenie tego czynnika jest największe wśród badanych przez nas grup i dostarcza jasnych przesłanek odnośnie kierunków pożądanego wsparcia.
- Trzecim, a jednocześnie dużo mniej ważnym niż w innych grupach, determinantem gotowości do podejmowania aktywności zawodowej, są w przypadku osób z niepełnosprawnością słuchową **postawy wobec pracy**, które wiążą się z wyjaśnianą zmienną w 16%. W przypadku tej grupy niepełnosprawności pozytywne ustosunkowanie wobec pracy warunkowane jest głównie postrzeganiem jej w kategoriach emocjonalnych (przyjemność, satysfakcja) oraz na poziomie indywidualnym postrzeganiem siebie jako osoby zdolnej do jej wykonywania. W przeciwieństwie do innych grup niepełnosprawności dużo mniej ważny jest natomiast czynnik negatywny związany brakiem indywidualnej motywacji do podejmowania pracy, czy też negatywnymi postawami rodziny w tym zakresie. Osoby niepełnosprawne słuchowo chcą pracować i czują się osobami zdolnymi do wykonywania pracy zawodowej.

²⁸ Analizy te prowadzone były z zastosowaniem modelowania równań strukturalnych przy użyciu oszacowań Partial Least Squares (SEM PLS) na łącznej próbie osób niepełnosprawnych (bez różnicowań na poszczególne typy niepełnosprawności). Dokładny opis owych analiz oraz uzyskanych dzięki nim wyników Czytelnik odnajdzie w Aneksie – Analizy statystyczne, część 4.

- Czwartym, relatywnie ważnym czynnikiem dla podejmowania aktywności zawodowej przez osoby z niepełnosprawnością narządu słuchu, jest **sytuacja społeczno – bytowa** rodziny rozumiana jednak głównie przez pryzmat wysokości przyznanych zasiłków (które to na tle innych grup mają relatywnie duże znaczenie w osłabianiu motywacji do podejmowania pracy), możliwości finansowych w zakresie korzystania z transportu, a także wykształcenia matki.
- Kolejnym predyktorem motywacji do podejmowania pracy są **predyspozycje psychologiczne**. W przypadku tej grupy niepełnosprawności niezmiernie ważne są w tym kontekście zmienne związane z motywacją zadaniową – posiadanymi aspiracjami, umiejętnością stawiania sobie celów oraz konsekwentnego dążenia do ich realizacji. W przypadku osób niepełnosprawnych słuchowo determinacja i konsekwencja niekiedy pozwala przełamać ogromną barierę izolacyjną z jaką ta grupa się styka.
- Specyficznym korelatem aktywności zawodowej dla osób z niepełnosprawnością narządu słuchu jest korzystanie z instytucji pomocy (niezależnie od ich typu), które na równi z otrzymywaną pomocą społeczną osłabia motywację tej grupy do podejmowania aktywności.

Rysunek 83 Wykształcenie, kompetencje, kwalifikacje a gotowość do podejmowania aktywności zawodowej. Procentowy udział poszczególnych czynników w wyjaśnieniu „gotowości do podejmowania pracy”²⁹



²⁹ *Korelacja istotna na poziomie $p < 0,05$, ** korelacja istotna na poziomie $p < 0,01$

Tabela 63 Uwarunkowania gotowości do podejmowania aktywności zawodowej. Procentowy udział poszczególnych czynników w wyjaśnieniu „gotowości do podejmowania pracy” - analiza kluczowych czynników metodą Kruskala

	n. wzrokowo	n. słuchowo	n. psychicznie	n. ruchowo
Zmienne demograficzne				
płeć	2,40	0,71	1,24	0,08
wiek	4,23	4,46	1,07	2,25
miejsce zamieszkania	3,57	0,51	1,61	1,19
	10,19	5,68	3,92	3,52
Sytuacja społeczno - bytowa				
praca małżonka/partnera	0,38	0,19	0,41	1,46
praca ojca	0,40	0,22	0,06	0,18
praca matki	0,28	0,55	0,71	0,17
sytuacja finansowa gospodarstwa	0,08	0,15	0,81	0,08
łączna kwota przyznanych rent i zasiłków	0,13	3,84	2,74	1,08
obecność samochodu w gospodarstwie	0,78	0,13	0,33	0,08
możliwości finansowe w zakresie korzystania z transportu	1,05	3,41	5,12	0,83
wykształcenie matki	1,16	0,42	2,63	2,02
wykształcenie ojca	0,16	2,04	3,15	8,22
	4,42	10,95	15,95	14,12
Model wychowawczy				
partnerski model wychowawczy	0,25	3,05	0,47	1,11
Stan zdrowia i samodzielność				
wiek nabycia niepełnosprawności	4,58	3,69	0,22	3,67
stopień niepełnosprawności	3,48	0,65	1,64	0,60
przebieg choroby w czasie	3,11	0,48	0,51	0,22
przyjmowanie leków na stałe	0,29	1,57	0,11	4,07
liczb dni w miesiącu, kiedy niepełnosprawny jest zmuszony do pozostania w łóżku ze względu na stan zdrowia	0,11	0,14	1,05	2,73
możliwość samodzielnego korzystania z transportu	1,48	3,51	4,48	1,75
samodzielność w zakresie załatwiania własnych spraw poza domem	1,26	7,22	2,93	1,48
	14,31	17,26	10,94	14,53
Stosunek do własnej niepełnosprawności				
P136 Akceptacja, poczucie przydatności	1,48	0,77	0,30	0,79
P136 Wstyd, obawa	1,03	0,96	0,04	0,17
P136 Oczekiwanie pomocy, troski państwa	0,18	1,16	0,10	0,10
	2,70	2,89	0,45	1,06
Korzystanie z pomocy instytucji				
korzystanie z pomocy NGO	0,58	0,31	0,18	0,05
korzystanie z pomocy kościoła	0,05	3,04	0,10	0,22
korzystanie z pomocy OPS	0,13	2,87	0,09	1,14
korzystanie z pomocy PCPR	0,47	0,08	0,31	0,32
korzystanie z pomocy PUP	1,48	1,23	2,00	3,44
korzystanie z pomocy PFRON	0,05	0,71	0,08	0,18
	2,75	8,24	2,75	5,35
Opinie na temat miejsca osób niepełnosprawnych w społeczeństwie				
P135 myślenie o niepełnosprawności w kategoriach równości	5,03	0,19	4,45	1,34
P135 myślenie o niepełnosprawności w kategoriach ulg i przywilejów	2,64	0,98	3,23	0,92
	7,68	1,17	7,68	2,26

Opinie na temat pracy osób niepełnosprawnych				
P100 Niepełnosprawni nie nadają się do pracy	0,59	0,06	3,31	0,30
P100 Praca jest potrzebna i ważna dla niepełnosprawnych	3,69	0,27	5,57	4,60
P100 Niepełnosprawni mogą dobrze funkcjonować na rynku pracy	0,26	2,22	0,06	1,29
	4,54	2,55	8,94	6,20
Indywidualne postawy wobec pracy				
P106 Nie nadają się do pracy, dla mnie jest renta	0,64	1,48	0,86	2,29
P106 Praca jest ważna i sprawia przyjemność	17,80	12,17	15,66	11,70
P106 Nie chcę pracować/nie mam takiej potrzeby	9,35	2,45	9,22	6,96
	27,79	16,11	25,74	20,96
Poziom wykształcenia				
Wykształcenie niepełnosprawnego	2,14	3,17	2,07	6,04
Kompetencje i umiejętności				
P96 cechy charakteru	4,40	0,23	7,26	2,77
P96 predyspozycje umysłowe	2,58	5,97	2,39	4,23
P96 doświadczenie zawodowe, konkretne przygotowanie	2,40	0,33	0,88	0,94
P96 predyspozycje fizyczne	2,70	12,30	3,96	5,12
	12,08	18,83	14,49	13,06
Predyspozycje psychologiczne				
P140 przydatność, dużo możliwości	5,87	1,64	3,08	7,16
P140 zrównoważenie oraz ambicja	1,03	6,51	0,22	1,64
P140 niecierpliwość, podatność na krytykę	0,13	1,48	1,26	0,62
P140 nieumiejętność pracy w sytuacjach stresowych	3,54	0,05	1,67	1,26
	10,57	9,67	6,22	10,68
Dobrostan psychologiczny				
P134 niezadowolenie/zniechęcenie	0,45	0,32	0,13	0,29
P134 zadowolenie	0,13	0,10	0,24	0,83
	0,59	0,41	0,37	1,12
% wyjaśnianej wariancji przez model	59%	78%	77%	66%

Tabela 64. Uwarunkowania aktywności zawodowej/statusu na rynku pracy - analiza kluczowych czynników metodą Kruskala

	n. wzrokowo	n. słuchowo	n. psychicznie	n. ruchowo
Zmienne demograficzne				
płeć	0,05	0,06	0,04	0,04
wiek	0,20	0,52	0,28	0,26
miejsce zamieszkania	0,09	0,51	0,38	0,14
	0,35	1,08	0,69	0,44
Sytuacja społeczno - bytowa				
praca małżonka/partnera	8,55	8,20	6,69	5,93
praca ojca	0,76	2,05	0,26	0,46
praca matki	0,10	1,64	0,30	0,05
sytuacja finansowa gospodarstwa	5,47	0,74	7,19	1,83
łącznie kwota przyznanych rent i zasiłków	3,17	15,46	11,22	7,06
obecność samochodu w gospodarstwie	0,96	0,10	0,09	1,64
możliwości finansowe w zakresie korzystania z transportu	1,81	1,30	2,76	1,94
wykształcenie matki	1,86	1,90	0,75	0,18
wykształcenie ojca	0,79	1,38	1,10	0,46
	23,46	32,77	30,37	19,56

Model wychowawczy				
partnerski model wychowawczy	4,35	0,52	0,99	0,55
Stan zdrowia i samodzielność				
wiek nabycia niepełnosprawności	1,69	0,29	2,66	0,11
stopień niepełnosprawności	2,77	2,72	2,13	1,44
przebieg choroby w czasie	0,05	0,05	0,13	0,18
przyjmowanie leków na stałe	1,45	0,15	0,15	0,05
liczb dni w miesiącu, kiedy niepełnosprawny jest zmuszony do pozostania w łóżku ze względu na stan zdrowia	2,84	2,08	2,05	1,91
możliwość samodzielnego korzystania z transportu	1,76	2,33	1,18	1,65
samodzielność w zakresie załatwiania własnych spraw poza domem	0,39	0,79	3,37	3,00
	10,95	8,42	11,67	8,34
Stosunek do własnej niepełnosprawności				
P136 Akceptacja, poczucie przydatności	0,47	0,32	4,80	4,00
P136 Wstyd, obawa	0,28	0,25	0,05	0,28
P136 Oczekiwanie pomocy, troski państwa	1,08	0,29	0,12	2,51
	1,83	0,87	4,97	6,79
Korzystanie z pomocy instytucji				
korzystanie z pomocy NGO	0,23	0,54	0,31	0,89
korzystanie z pomocy kościoła	0,15	1,44	0,76	0,75
korzystanie z pomocy OPS	1,55	0,87	3,00	2,70
korzystanie z pomocy PCPR	0,26	0,12	1,64	0,89
korzystanie z pomocy PUP	0,25	0,72	0,43	0,16
korzystanie z pomocy PFRON	0,85	0,86	0,21	0,27
	3,28	4,55	6,34	5,65
Opinie na temat miejsca osób niepełnosprawnych w społeczeństwie				
P135 myślenie o niepełnosprawności w kategoriach równości	3,48	0,99	1,74	3,04
P135 myślenie o niepełnosprawności w kategoriach ulg i przywilejów	0,99	0,11	0,24	1,74
	4,47	1,09	1,98	4,79
Opinie na temat pracy osób niepełnosprawnych				
P100 Niepełnosprawni nie nadają się do pracy	3,34	2,27	3,32	4,22
P100 Praca jest potrzebna i ważna dla niepełnosprawnych	1,74	0,57	1,21	3,38
P100 Niepełnosprawni mogą dobrze funkcjonować na rynku pracy	0,10	0,84	0,46	0,96
	5,17	3,68	5,00	8,57
Indywidualne postawy wobec pracy				
P106 Nie nadają się do pracy, dla mnie jest renta	6,55	6,27	10,58	11,98
P106 Praca jest ważna i sprawia przyjemność	11,06	13,44	5,41	9,86
P106 Nie chcę pracować/nie mam takiej potrzeby	2,00	1,23	1,64	1,44
	19,61	20,95	17,64	23,28
Poziom wykształcenia				
Wykształcenie niepełnosprawnego	3,38	3,23	2,29	1,78
Kompetencje i umiejętności				
P96 cechy charakteru	3,94	0,78	1,58	1,62
P96 predyspozycje umysłowe	1,29	3,08	0,11	0,89
P96 doświadczenie zawodowe, konkretne przygotowanie	3,06	0,94	3,79	2,93
P96 predyspozycje fizyczne	2,84	3,84	5,35	2,25
	11,14	8,64	10,83	7,70
Predyspozycje psychologiczne				
P140 przydatność, dużo możliwości	5,43	5,33	5,21	7,72

P140 zrównoważenie oraz ambicja	1,05	1,82	0,84	0,20
P140 niecierpliwość, podatność na krytykę	0,08	0,11	0,44	0,28
P140 nieumiejętność pracy w sytuacjach stresowych	2,29	1,49	0,17	1,10
	8,85	8,75	6,65	9,31
Dobrostan psychologiczny				
P134 niezadowolenie/zniechęcenie	0,08	1,33	0,31	1,49
P134 zadowolenie	3,08	4,12	0,25	1,76
	3,16	5,45	0,57	3,25
% wyjaśnianej wariancji przez model	34,02%	39,11%	43,01%	44,17%

7.2 Model zmiennych kompetencyjnych (korelaty indywidualne)

W celu wyjaśnienia dokładnych związków między wykształceniem a aktywnością zawodową opracowany został także model uwzględniający jedynie zmienne o charakterze kompetencyjnym. Jak pokazuje poniższy rysunek najważniejsze z punktu widzenia gotowości do podjęcia pracy są następujące umiejętności/kwalifikacje/predyspozycje:

- Wysoka samoocena zawodowa
- Posiadanie konkretnych kwalifikacji i przygotowania do zawodu
- Elastyczność/mobilność/adaptowalność
- Umiejętność panowania nad emocjami
- Motywacja zadaniowa – ambicje i aspiracje
- Predyspozycje do wykonywania pracy fizycznej oraz wytrzymałość

Rysunek 84 Wykształcenie, kompetencje, kwalifikacje a gotowość do podejmowania aktywności zawodowej. Procentowy udział poszczególnych czynników w wyjaśnieniu „gotowości do podejmowania pracy”

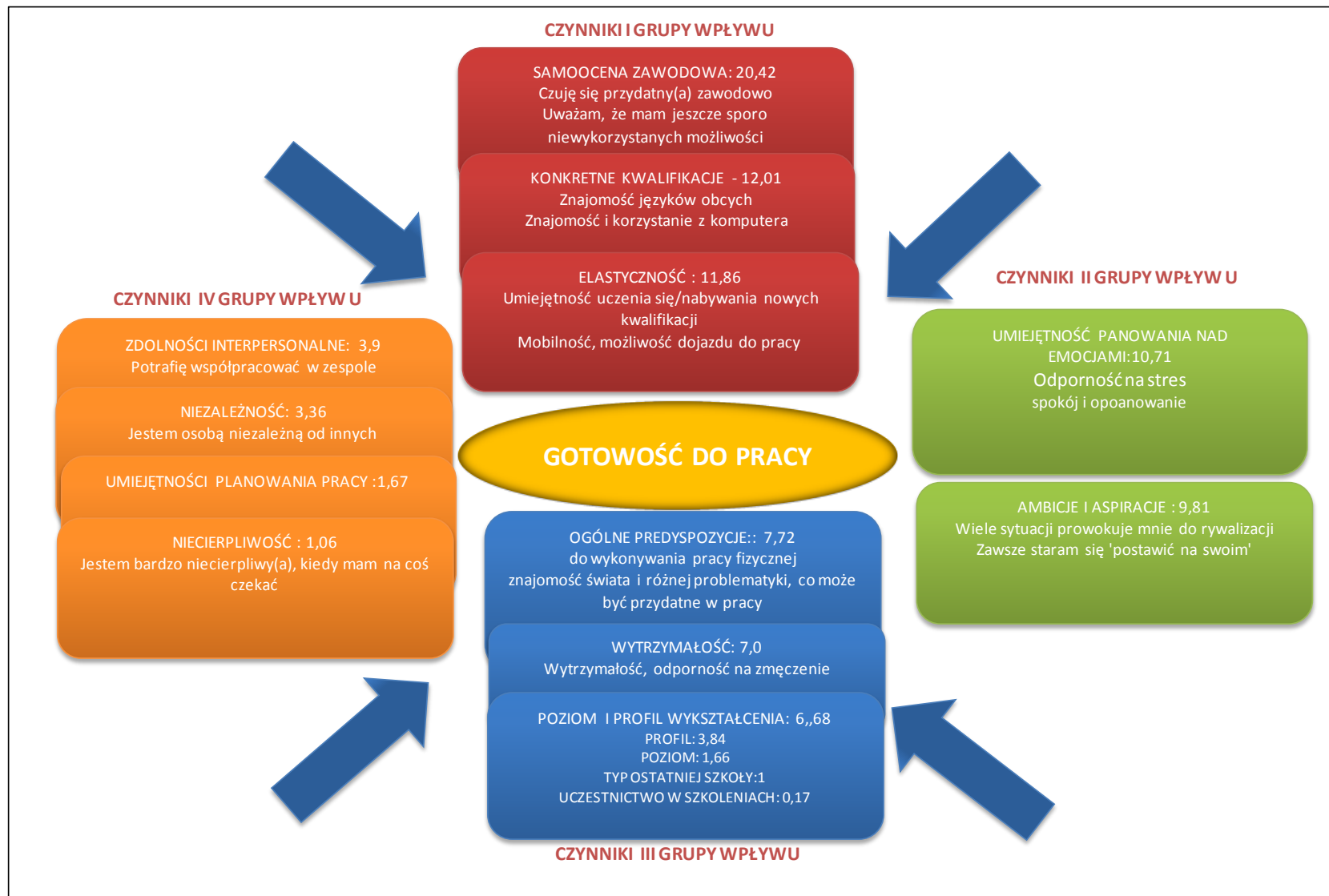


Tabela 65 Wykształcenie, kompetencje, kwalifikacje a gotowość do podejmowania aktywności zawodowej. Procentowy udział poszczególnych czynników w wyjaśnieniu „gotowości do podejmowania pracy”. Analiza kluczowych czynników metodą Kruskala.

	n. wzrokowa	n. słuchowa	n. ruchowa	n. psychiczna
SAMOOCENA ZAWODOWA	18,37	20,42	23,47	12,74
Potrafię spojrzeć krytycznie na siebie, na własne możliwości	0,19	0,27	0,26	0,58
Czuję się przydatny(a) zawodowo	7,66	9,38	6,70	5,12
Uważam, że mam jeszcze sporo niewykorzystanych możliwości	4,07	5,36	5,59	1,04
Uważam, że potrafię pracować nie gorzej od innych osób	4,85	2,17	9,45	1,49
Umiejętność autoprezentacji, przedstawiania swoich zalet	1,60	3,23	1,47	4,51
ELASTYCZNOŚĆ	10,98	11,86	12,84	18,12
Dyspozycyjność, możliwość pracy w różnych godzinach	2,18	1,46	4,04	2,28
Mobilność, możliwość dojazdu do pracy	3,03	3,12	3,19	3,91
Elastyczność, umiejętność dostosowania się do nowych zadań/zmian	3,02	2,58	2,57	4,60
Umiejętność uczenia się/nabywania nowych kwalifikacji	2,21	4,00	1,95	5,78
Potrafię się szybko przystosować do zmieniających się warunków, sytuacji	0,55	0,70	1,11	1,54
KONKRETNE KWALIFIKACJE	12,64	12,01	12,20	10,07
Prawo jazdy	0,47	1,54	1,39	0,80
Konkretne przygotowanie do jakiegoś zawodu/umiejętności i kwalifikacje w tym zakresie	1,45	0,85	1,21	2,84
Posiadane doświadczenie zawodowe	1,48	1,46	0,28	2,43
Znajomość języków obcych	0,19	4,32	1,75	0,76
Znajomość komputera i programów	3,50	2,52	4,33	2,23
korzystanie z komputera	5,55	1,32	3,25	1,02
UMIEJĘTNOŚĆ PLANOWANIA PRACY	7,82	1,67	6,71	14,25
Potrafię zaplanować wykonanie czekających mnie zadań	1,08	0,30	1,56	1,30
Systematyczność i konsekwencja	1,53	0,37	0,76	3,66
Umiejętność planowania pracy/zadań/organizowania sobie pracy	0,82	0,36	1,47	3,43
Zdolność do postępowania zgodnie z poleceniami i wymogami	1,76	0,35	1,59	2,71
Dokładność, skrupulatność	2,63	0,29	1,33	3,16
AMBICJA I ASPIRACJE	5,14	9,81	9,30	2,43
Jestem odporny(a) na poniesione porażki	0,20	1,30	0,98	0,44
Wiele sytuacji prowokuje mnie do rywalizacji	0,37	3,18	2,58	0,76
Stawiam sobie na ogół trudne i ambitne cele	1,90	2,12	2,85	0,45
Zawsze staram się 'postawić na swoim'	0,51	2,91	1,18	0,21
Jeśli coś postanowię, to staram się to zrealizować	2,16	0,30	1,71	0,57
OGÓLNE PREDYSPOZYCJE	9,10	7,72	3,77	7,47
Ogólne predyspozycje do wykonywania pracy fizycznej	3,20	3,58	1,95	2,72
Ogólne predyspozycje do wykonywania pracy umysłowej	3,27	1,28	1,42	2,47
Ogólna wiedza, znajomość świata i różnej problematyki, co może być przydatne w pracy	2,63	2,87	0,40	2,29
UMIEJĘTNOŚĆ NAWIĄZYWANIA RELACJI Z LUDŹMI	9,14	3,90	5,36	8,45
Nie mam problemów z nawiązywaniem i utrzymywaniem kontaktów z innymi ludźmi	0,77	0,92	0,79	0,90
Umiejętność pracy w zespole	2,24	0,28	0,24	2,34
Umiejętność pracy z ludźmi, w zespole	1,39	0,53	1,48	1,89
Zdolności komunikacyjne/umiejętność nawiązywania dobrych relacji z ludźmi	1,85	0,38	0,42	2,12
Potrafię współpracować w zespole	2,88	1,79	2,43	1,21
UMIEJĘTNOŚĆ PANOWANIA NAD EMOCJAMI	6,76	10,71	6,58	10,55
Odporność na stres	3,24	5,59	1,98	4,44
Spokój i opanowanie, umiejętność zapanowania nad emocjami	0,73	1,70	1,43	3,58
Potrafię opanować emocje w trudnych sytuacjach	1,76	1,13	2,02	1,48
Nawet w nerwowej atmosferze potrafię działać rozsądnie i zachować jasność umysłu	0,41	1,62	0,88	0,54
Po zobaczeniu wypadku lub przykrych rzeczy potrafię zachować równowagę	0,62	0,66	0,27	0,50
WYTRZYMAŁOŚĆ	6,09	7,00	4,11	5,42
Wytrzymałość, odporność na zmęczenie	1,83	5,03	3,74	2,92

	n. wzrokowa	n. słuchowa	n. ruchowa	n. psychiczna
Kiedy wokół mnie panuje duży ruch, pracuję mniej wydajnie	0,18	1,64	0,32	0,35
Szybko się męczę, jeśli muszę pracować dłużej niż zwykle	4,08	0,33	0,04	2,15
NIEZALEŻNOŚĆ	3,19	3,36	5,67	3,78
Jestem osobą niezależną od innych	2,13	3,09	5,22	1,96
Mogę o sobie powiedzieć, że potrafię rozwiązywać swoje problemy, zadbać o swoje sprawy	1,05	0,27	0,45	1,82
NIECIERPLIWOŚĆ	1,12	1,06	0,17	1,41
Kiedy jestem krytykowany(a) bardzo szybko unoszę się gniewem	0,49	0,97	0,11	0,12
Jestem bardzo niecierpliwy(a), kiedy mam na coś czekać	0,63	0,09	0,06	1,29
PROFIL ³⁰ I POZIOM WYKSZTAŁCENIA	7,88	6,68	7,72	5,14
BUDOWNICTWO	0,06	0,22	0,05	0,38
INFORMATYKA	0,11	0,02	0,30	0,02
INNE	0,05	0,08	0,02	0,01
KSZTAŁCENIE (pedagogika, resocjalizacja itp.)	0,12	0,16	0,02	0,18
NAUKA (geografia, biologia, chemia itp.)	0,01	0,09	0,56	0,01
NAUKI HUMANISTYCZNE	0,08	0,03	0,05	0,21
NAUKI SPOŁECZNE	0,25	0,53	0,56	0,02
OGÓLNY	0,36	0,79	1,12	0,06
ROLNICTWO	0,03	0,07	0,51	0,29
TECHNIKA	0,78	0,59	0,04	0,02
MECHANIKA	0,03	0,35	0,96	1,60
RZEMIOSŁO	0,99	0,02	0,23	0,01
USŁUGI	0,07	0,30	0,30	0,03
ZDROWIE	0,61	0,61	0,15	0,56
Poziom wykształcenia	1,70	1,66	2,33	0,85
Typ ostatniej ukończonej szkoły	0,19	1,02	0,46	0,69
Uczestnictwo w kursie/szkoleniu	2,44	0,17	0,07	0,21

³⁰ W przypadku profili wykształcenia została użyta Międzynarodowa Standardowa Klasyfikacja Kształcenia ISCED 1997

8 ZAŁĄCZNIK 1 – tabela czynników

Poniższa tabela przedstawia stwierdzenia składające się na czynniki wykorzystane w modelach wyjaśniających wpływ wykształcenia na aktywność zawodową oraz aktywność w zakresie edukacji

Kompetencje i umiejętności	
P96 cechy charakteru	P96 predyspozycje umysłowe
Zdolność do postępowania zgodnie z poleceniami i wymogami	Znajomość języków obcych
Umiejętność pracy z ludźmi, w zespole	Znajomość komputera i programów
Dokładność, skrupulatność	Ogólne predyspozycje do wykonywania pracy umysłowej
Zdolności komunikacyjne/umiejętność nawiązywania dobrych relacji z ludźmi	Ogólna wiedza, znajomość świata i różnej problematyki, co może być przydatne w pracy
Systematyczność i konsekwencja	P96 doświadczenie zawodowe, konkretne przygotowanie
Umiejętność planowania pracy/zadań/organizowania sobie pracy	Posiadane doświadczenie zawodowe
Elastyczność, umiejętność dostosowania się do nowych zadań/zmian	Konkretne przygotowanie do jakiegoś zawodu/umiejętności i kwalifikacje w tym zakresie
Spokój i opanowanie, umiejętność zapanowania nad emocjami	Prawo jazdy
Umiejętność uczenia się/nabywania nowych kwalifikacji	P96 predyspozycje fizyczne
Dyspozycyjność, możliwość pracy w różnych godzinach	Ogólne predyspozycje do wykonywania pracy fizycznej
Umiejętność autoprezentacji, przedstawiania swoich zalet	Wytrzymałość, odporność na zmęczenie
Odporność na stres	Dyspozycyjność, możliwość pracy w różnych godzinach
Mobilność, możliwość dojazdu do pracy	Mobilność, możliwość dojazdu do pracy
	Odporność na stres
Opinie na temat pracy osób niepełnosprawnych	
P100 Niepełnosprawni nie nadają się do pracy	P100 Praca jest potrzebna i ważna dla niepełnosprawnych
nie nadają się do pracy, nie są w stanie w niej funkcjonować	powinny dążyć do tego by być aktywnym zawodowo i pracować
nie są w stanie pracować bez dużej pomocy i wsparcia innych	pracując mogą poprawić jakość swojego życia
są narażone w pracy tylko na ogromny stres i nic więcej	mogą być takimi samymi dobrymi pracownikami jak osoby zdrowe
są źle traktowane i dyskryminowane w miejscach pracy	powinny pracować razem z osobami zdrowymi
w ogóle nie powinny pracować, bo nie ma to sensu	mają największe szanse znaleźć prostą i nie wymagającą kwalifikacji pracę
nie mają praktycznie żadnych możliwości i wyboru na rynku pracy	P100 Niepełnosprawni mogą dobrze funkcjonować na rynku pracy
	jeżeli tylko chcą mogą pracować w każdym zawodzie i w każdej pracy
	powinny pracować na chronionym rynku pracy
Indywidualne postawy wobec pracy	
P106 Nie nadają się do pracy, dla mnie jest renta	P106 Praca jest ważna i sprawia przyjemność
Zupełnie nie wiem, gdzie mógłbym/mogłabym pracować, jaką pracę wykonywać	Wiem, że sobie poradzę w każdej pracy
Nie ma takiej pracy, która była by dla mnie odpowiednia, którą mógłbym/mogłabym wykonywać	Praca sprawia mi przyjemność
Pensja jaką mógłbym/mogłabym dostać jest dla mnie zbyt niska	Praca daje mi ogromną satysfakcję
Orzeczenie lekarskie zabrania mi pracować	Wiem gdzie się zwrócić, gdzie szukać informacji na temat możliwości znalezienia pracy
Obawiam się utraty zasiłku/renty	Mam zaplanowaną swoją karierę zawodową
Mój stan zdrowia uniemożliwia mi pracę	Praca jest dla mnie bardzo ważna
Sam(a) nie będę szukać pracy, czekam, aż państwo mi coś zaoferuje	Jestem w stanie dojechać do każdej pracy, jeżeli tylko będzie mnie ona interesowała
Wolę przyjmować zasiłki/rentę niż pracować	W pracy wśród innych ludzi czu(a)bym się bardzo dobrze
Nie mam fizycznych możliwości, żeby dojechać do pracy	P106 Nie chcę pracować/nie mam takiej potrzeby
Nie mam odpowiedniego wykształcenia i kwalifikacji, żeby pracować	Nie chce mi się pracować
Nie nadają się do pracy	Nie widzę sensu pracować, i tak to nic nie zmieni
Moja rodzina/najbliżsi uważają, iż nie powinienem/powinnam pracować	Jestem już w takim wieku, że praca jest nie dla mnie
Na myśl o pracy ogarnia mnie lęk i strach	Moja sytuacja jest taka, iż nie mam potrzeby pracować

Okoliczności nie pozwalają mi pracować (np. choroba kogoś z rodziny, urodzenia dziecka)	Wolę być w domu niż pracować Praca jest dla mnie męcząca, sprawia mi duży wysiłek
Dobrostan psychologiczny	
P134 niezadowolenie/zniechęcenie	P134 zadowolenie
Czuł(a) się Pan(i) zniechęcony(a), znudzony(a)	Był(a) Pan(i) zadowolony(a) bo coś się udało, powiodło się w Pana(i) życiu
Był(a) Pan(i) zdenerwowany(a), rozdrażniony(a)	Był(a) Pan(i) szczególnie czymś zaciekawiony(a), zainteresowany(a), podekscytowany(a)
Ogarniał(a) Pana(ią) wściekłość, miał(a) Pan(i) ochotę wszystko rozwalić	Czuł(a) Pan(i), że życie jest piękne, był(a) Pan(i) szczęśliwy(a)
Czuł(a) się Pan(i) bezradny(a), samotny(a)	Był(a) Pan(i) dumny(a) ze swoich osiągnięć
Czuł(a) się Pan(i) nieszczęśliwy(a), był(a) Pan(i) w depresji	
Opinie na temat miejsca osób niepełnosprawnych w społeczeństwie	
P135 myślenie o niepełnosprawności w kategoriach równości	P135 myślenie o niepełnosprawności w kategoriach ulg i przywilejów
Społeczeństwo powinno dążyć do tego, aby zwiększyć zatrudnienie wśród osób niepełnosprawnych	Osoby niepełnosprawne powinny być traktowane ulgowo
Nauka i edukacja daje osobom niepełnosprawnym wiele korzyści w różnych obszarach życia	Osoba niepełnosprawna na rynku pracy czy w szkole powinna być traktowana ulgowo
niepełnosprawność/sprawność to po prostu jedna z wielu cech jakimi różnią się ludzie	Osobom niepełnosprawnym należy się od Państwa przede wszystkim opieka i pomoc
Dobro osoby niepełnosprawnej powinno być traktowane na równi z dobrem pełnosprawnych obywateli.	
Stosunek do własnej niepełnosprawności	
P136 Akceptacja, poczucie przydatności	P136 Wstyd, obawa
Czuję się przydatny(a) i potrzebny(a) w społeczeństwie	Wstydzę się swojej choroby, niepełnosprawności
Mimo niepełnosprawności mogę normalnie żyć	Obawiam się kontaktów z innymi, że ktoś będzie się ze mnie śmiał, drwił
Moja choroba, niepełnosprawność daje mi siłę, jakiej nie posiadają osoby zdrowe	P136 Oczekiwanie pomocy, troski państwa
Akceptuję siebie takim/taką jakim/jaką jestem	To Państwo, nie ja powinno zatroszczyć się o to, żebym miał(a) pracę
	Uważam, iż jako osobie niepełnosprawnej należy mi się dużo więcej
Predyspozycje psychologiczne	
P140 przydatność, dużo możliwości	P140 zrównoważenie oraz ambicja
Potrafię zaplanować wykonanie czekających mnie zadań	Po zobaczeniu wypadku lub przykrych rzeczy potrafię zachować równowagę
Potrafię współpracować w zespole	Jestem odporny(a) na poniesione porażki
Jeśli coś postanowię, to staram się to zrealizować	Nawet w nerwowej atmosferze potrafię działać rozsądnie i zachować jasność umysłu
Potrafię spojrzeć krytycznie na siebie, na własne możliwości	Chętnie bawię się w hałaśliwym towarzystwie
Nie mam problemów z nawiązywaniem i utrzymywaniem kontaktów z innymi ludźmi	Wiele sytuacji prowokuje mnie do rywalizacji
Mogę o sobie powiedzieć, że potrafię rozwiązywać swoje problemy, zadbać o swoje sprawy	Stawiam sobie na ogół trudne i ambitne cele
Potrafię się szybko przystosować do zmieniających się warunków, sytuacji	P140 niecierpliwość, podatność na krytykę
Uważam, że potrafię pracować nie gorzej od innych osób	Jestem bardzo niecierpliwy(a), kiedy mam na coś czekać
Potrafię opanować emocje w trudnych sytuacjach	Kiedy jestem krytykowany(a) bardzo szybko unoszę się gniewem
Uważam, że mam jeszcze sporo niewykorzystanych możliwości	Zawsze staram się „postawić na swoim”
Czuję się przydatny(a) zawodowo	P140 nieumiejętność pracy w sytuacjach stresowych
Jestem osobą niezależną od innych	Szybko się męczę, jeśli muszę pracować dłużej niż zwykle
	Kiedy wokół mnie panuje duży ruch, pracuję mniej wydajnie
Przyczyny rezygnacji z nauki	
P65 Brak możliwości ze względu na zdrowie lub stres/wstyd	P65 Konieczność pomocy rodzinie
Orzeczenie lekarskie ograniczało możliwość mojej edukacji	Musiałem(am) pomagać rodzinie
Wstydiłem(am) się swojej niepełnosprawności	Moja rodzina nie mogła mi zapewnić takiej możliwości (nie było

<p>Wolałem(am) dalej pobierać rentę niż się uczyć i przygotowywać do pracy</p> <p>Obawiałem(am) się porażki, niepowodzenia</p> <p>Byłem(a) źle traktowany i nieakceptowany przez innych uczniów/nauczycieli</p> <p>Na dalszą naukę nie pozwolił mi stan zdrowia</p> <p>Nauka była dla mnie ogromnym stresem, bałem(am) się szkoły</p> <p>Zniechęcali mnie do tego sami nauczyciele</p> <p>Nie zdawałem(am) sobie sprawy z możliwości dalszej nauki, nie znałem(am) szkół itp.</p> <p>P65 Pójście do pracy, zdobycie już odpowiedniego wykształcenia</p> <p>Zdołyłem(am) wykształcenie zawód/jaki chciałem, taki był plan</p> <p>Wolałem(am) iść do pracy</p>	<p>pieniędzy, nie było komu mnie dowieść)</p> <p>Nie pozwoliły mi na to okoliczności (choroba kogoś z rodziny, urodzenia dziecka itp.)</p> <p>Dalszej nauce sprzeciwiała się rodzina</p> <p>Nie miałem(am) jak dojeżdżać do szkoły</p> <p>P65 Brak chęci do nauki, brak zapału</p> <p>Uważałem(am), że dalsza nauka i tak już nic nie zmieni</p> <p>Straciłem(am) zapał do nauki, po prostu mi się nie chciało</p> <p>Miałem(a) trudności w nauce</p> <p>Wolałem(am) być w domu</p> <p>Nie mogłem(am) liczyć na żadne wsparcie i pomoc w nauce</p>
Stosunek do wykształcenia	
<p>P27 wykształcenie do podstawa</p> <p>Bez wykształcenia człowiek jest nikim</p> <p>W dzisiejszym świecie wykształcenie to podstawa</p> <p>Dzięki wykształceniu można znaleźć dobrą pracę</p>	<p>P27 szkoda czasu na naukę</p> <p>Wykształcenie dzisiaj praktycznie nic nie daje</p> <p>Szkoda czasu na naukę i kształcenie</p> <p>P27 nauka jest dla młodych i bogatych</p> <p>Nauka i kształcenia są dla młodych</p> <p>Nauka i kształcenia są dla bogatych</p>
Postawy wobec nauki i kształcenia	
<p>P40 Nauka jako cel w życiu</p> <p>Wiem, że sobie poradzę w każdej szkole i na każdym szkoleniu</p> <p>Nauka daje mi ogromną satysfakcję</p> <p>Nauka sprawia mi przyjemność</p> <p>W szkole, na szkoleniu wśród innych ludzi czuję(a)bym się bardzo dobrze</p> <p>Wiem gdzie się zwrócić, gdzie szukać informacji na temat możliwości nauki i kształcenia</p> <p>Wykształcenie i nauka są dla mnie bardzo ważne</p> <p>Jestem w stanie dojechać na każde szkolenie, jeżeli tylko by mnie ono interesowało</p> <p>Mam zaplanowaną swoją dalszą edukację i kształcenie</p>	<p>P40 Nauka jako trudność i bariery</p> <p>Orzeczenie lekarskie nie daje mi możliwości nauki</p> <p>Okoliczności nie pozwalają mi pracować (np. choroba kogoś z rodziny, urodzenie dziecka)</p> <p>Nie ma takiego szkolenia/kursu, który byłby dla mnie odpowiedni, któremu mógłbym/mogłabym sprostać</p> <p>Nie mam fizycznych możliwości, żeby dojechać do szkoły, czy na szkolenie</p> <p>Uważam, że to wstyd przyznać się przed innymi, że chodziło się do szkoły specjalnej</p> <p>Moja rodzina/najbliżsi uważają, iż nie powinienem/powinnam się uczyć</p> <p>Mój stan zdrowia uniemożliwia mi dalszą naukę i kształcenie</p> <p>Sam(a) nie będę szukać żadnych szkoleń, czekam, aż państwo mi coś zaoferuje</p>
<p>P40 Brak wiary w sens nauki</p> <p>Nie widzę sensu dalej się uczyć, i tak to nic nie zmieni</p> <p>Jestem już w takim wieku, że nauka jest nie dla mnie</p> <p>Moja sytuacja jest taka, iż nie mam potrzeby dalej się kształcić</p> <p>Nie chce mi się dalej uczyć</p> <p>Nie nadaję się do nauki i szkoły</p> <p>Nie stać mnie na naukę, kształcenie</p>	<p>Na myśl o nauce i szkole ogarnia mnie lęk i strach</p> <p>Wolał(a)bym się uczyć z innymi osobami niepełnosprawnymi, niż z osobami zdrowymi, które mogłyby mnie nie zaakceptować</p> <p>Wolę być w domu niż się uczyć</p> <p>Zupełnie nie wiem, gdzie i w jakim zakresie mógłbym/mogłabym się kształcić</p>
<p>P40 Nauka jako sposób na dobrą pracę i integrację</p> <p>Gdybym był(a) lepiej wykształcony/a miał(a)bym dobrą pracę</p> <p>Wolał(a)bym uczyć się z osobami zdrowymi, nawet jeżeli szkoła nie byłaby dobrze dostosowana do moich potrzeb i byłoby mi ciężiej się uczyć</p>	<p>P40 Nauka jako wysiłek</p> <p>Wiedza ciężko wchodzi mi do głowy</p> <p>Nauka jest dla mnie męcząca, sprawia mi duży wysiłek</p> <p>Mam trudności w koncentracji i przyswojeniu wiedzy</p>